



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ИСТОРИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины История являются:

Формирование у студентов основ теоретического и методического подхода к анализу явлений социальной действительности на позициях этических норм и требований; формирование целостного представления о культурно-историческом своеобразии России, ее месте в мировой и европейской цивилизации; сформировать систематизированные знания об основных закономерностях и особенностях всемирно-исторического процесса, с акцентом на изучение истории России; уяснение важнейших фактов, явлений, терминов в области отечественной и мировой истории; выработка навыков получения, анализа и обобщения исторической информации.

**Задачи** дисциплины История заключаются в:

- ознакомление студентов с совокупностью сведений о ключевых этапах истории России и мировой истории, с многообразием форм исторического бытия и деятельности людей в прошлом;
- понимание гражданственности и патриотизма как преданности своему Отечеству, стремления своими действиями служить его интересам, в т.ч. и защите национальных интересов России;
- знание движущих сил и закономерностей исторического процесса; места человека в историческом процессе, политической организации общества;
- понимание многообразия культур и цивилизаций в их взаимодействии, многовариантности исторического процесса;
- способность работы с разноплановыми источниками; способность к эффективному поиску информации и критике источников;
- формирование навыков исторической аналитики: способность на основе исторического анализа и проблемного подхода преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма;
- развитие у студентов умения логически мыслить, вести научные дискуссии; самостоятельно делать выводы и обобщения; использовать полученные знания на практике;
- приобретение студентами умений пользоваться историческими знаниями при оценке и анализе явлений современного мира; объективно оценивать социально-экономические и политические события современности;
- развитие творческого мышления, самостоятельности суждений, интереса к отечественному и мировому культурному и научному наследию, его сохранению и преумножению.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. движущие силы и закономерности исторического процесса; место человека в историческом процессе, политической организации общества
2. основные этапы и ключевые события истории России и мира с древности до наших дней; выдающихся деятелей отечественной и всеобщей истории
3. различные подходы к оценке и периодизации всемирной и отечественной истории
4. основные направления, проблемы, теории и методы истории
5. важнейшие достижения культуры и системы ценностей, сформировавшиеся в ходе исторического развития
6. различные подходы к оценке и периодизации всемирной и отечественной истории

**Уметь:**

1. осуществлять эффективный поиск информации и критики источников
2. получать, обрабатывать и сохранять источники информации
3. работать с разноплановыми источниками
4. извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения
5. формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам истории
6. преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма

**Владеть**

1. представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма
2. навыками анализа исторических источников
3. представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма
4. представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма
5. приемами ведения дискуссии и полемики
6. приемами ведения дискуссии и полемики

**3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина История относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.01.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Философия (изучается параллельно), Культурология (изучается параллельно), Социология (изучается параллельно)

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Учебная практика, технологическая (проектно-технологическая), Производственная практика, научно-исследовательская работа, Производственная практика, преддипломная

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен в 1 и 2 семестре.

### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки. Исторические источники и методы исторического исследования.	1	11	2		5		4	
2	Тема 2. Развитие государства и общества с древнейших времен до современности	1	12	2		5		5	
3	Тема 3. Первобытное общество. Цивилизации древнего мира.	1	11	2		5		4	
4	Тема 4. Русские земли в IX-XV веках и европейское средневековье	1	11	2		5		4	
5	Тема 5. Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации	2	20	3		7		10	
6	Тема 6. Россия и мир в XVIII-XIX веках: попытки модернизации и промышленный переворот	2	20	3		7		10	
7	Тема 7. Россия и мир в XX веке	2	21	3		7		11	
8	Тема 8. Россия и мир в XXI веке	2	20	3		7		10	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		<b>54</b>						<b>54</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>20</b>		<b>48</b>		<b>58</b>	<b>54</b>

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки. Исторические источники и методы исторического исследования.	1	11	1				10	
2	Тема 2. Развитие государства и общества с древнейших времен до современности	1	12	1		1		10	
3	Тема 3. Первобытное общество. Цивилизации древнего мира.	1	11			1		10	
4	Тема 4. Русские земли в IX-XV веках и европейское средневековье	1	11	1				10	
5	Тема 5. Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации	2	20	1				19	
6	Тема 6. Россия и мир в XVIII–XIX веках: попытки модернизации и промышленный переворот	2	20	1		1		18	
7	Тема 7. Россия и мир в XX веке	2	21	1		1		19	
8	Тема 8. Россия и мир в XXI веке	2	20	1				19	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		<b>18</b>					<b>36</b>	<b>18</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>150</b>	<b>18</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

**Тема 1.** История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки. Исторические источники и методы исторического исследования.

Место истории в системе наук. Объект и предмет исторической науки. Роль теории в познании прошлого. Теория и методология исторической науки. Сущность, формы, функции исторического знания. История России – неотъемлемая часть всемирной истории: общее и особенное в историческом развитии. Основные направления современной исторической науки. Место истории в системе наук. Объект и предмет исторической науки. Роль теории в познании прошлого. Теория и методология исторической науки. Сущность, формы, функции исторического знания. История России – неотъемлемая часть всемирной истории: общее и особенное в историческом развитии. Основные направления современной исторической науки.

**Тема 2.** Развитие государства и общества с древнейших времен до современности  
Пути политогенеза и этапы образования государства в свете современных научных данных. Разные типы общностей в догосударственный период. Проблемы этногенеза и роль миграций в становлении народов. Специфика цивилизаций (государство, общество, культура) Древнего

Востока и античности.

### **Тема 3.** Первобытное общество. Цивилизации древнего мира.

Антропогенез, история антропологии и современные представления о появлении и развитии сапиенсов. Природно-географические условия формирования рода Номо. Появление видов в роде Номо, дискуссия о причинах их вымирания. Материальная культура сапиенсов и других разумных видов. Роль археологии и изучения древней ДНК в исследованиях проблем истории первобытного человека и первобытного общества. Палеолит, мезолит и неолит, их особенности в разных регионах.

Предмет истории Древнего Востока и понятийный аппарат. Типология древневосточных цивилизаций. Хронология и периодизация.

Особенности цивилизаций Дальнего Востока.

Минойская и микенская цивилизация. Природа и население древнейшего Крита. Источники по истории Крита и Микен. Кносский дворец. Критская талассократия. Общественный строй и культура Крита. Религия и ее роль в формировании облика Минойской цивилизации. Фрески. Крит в греческой мифологии. Эллада и острова в эпоху ранней бронзы. Приход греков. Ахейские государства, их социальная и экономическая структура. Цитадели и деревни. Микены, Пилос, Аргос, Афины, Иолк. Троянская война. Упадок ахейских государств. Причины угасания цивилизации. Вторжение дорийцев. Культура и искусство микенской эпохи. Микенское время в греческой мифологии. «Темные века» (XI-IX вв. до н.э.) и эпоха архаики (VIII-VI вв. до н.э.). Гомеровские поэмы, жизнь и быт гомеровских греков. Знать и простые люди. Социальные отношения. Роль войны. Геометрический период. Расселение греческих племен. Ионийцы, дорийцы, эолийцы, ахейцы. Начало распространения железа. Великая греческая колонизация, ее причины и направления. Усиление аристократии. Формирование демоса. Начало формирования греческого полиса. Социальная борьба в греческих полисах. Ранняя тирания, ее социальная сущность и историческая роль. Типы тирании. Усиление демоса и победа демократии в ряде полисов. Спарта как тип дорического полиса. Фактор завоевания. Консервация архаических социальных отношений в Спарте. «Ретра Ликурга». Завоевание Мессении. Илоты и периэки. Быт и воспитание спартиатов. Образование Пелопоннесского союза. Афины в VII-VI в. до н.э. Особенности географического положения и природных условий Аттики. Социальный состав населения. Аристократия, торгово-ремесленная часть демоса, крестьянство. «Килонова смута». Законы Драконта. Реформы Солона. Тимократическая конституция. Оформление гражданства. «Переключение» рабства за пределы полисного гражданства. Развитие ремесла и торговли. Тирания Писистрата. Реформы Клисфена и завершение формирования демократии в Афинах. Греческие культы, формирование олимпийского пантеона. Северное Причерноморье в эпоху архаики. Ионийские эмпории. Формирование Боспорского государства. Северное Причерноморье в классическую эпоху. Боспорское государство при Археанактидах и Спартокидах.

Классический период (V-IV вв. до н.э.). Ионийское восстание. Персидская экспансия на Запад. Греко-персидские войны. Поход Дария. Марафонская битва. Усиление власти Фемистокла в Афинах, строительство флота. Поход Ксеркса. Саламин. Платеи. Делосская симмахия. Последствия победы эллинов над персами. Расцвет афинской демократии в годы Пентаконтаэтии. Перикл и его политика. Классическое рабство. Афинский морской союз и его перерастание в империю (архэ). Отношения с союзниками. Реакция Спарты на усиление Афин. Экономическое развитие Афин. Перерастание полисных рамок наиболее развитыми государствами. Пелопоннесская война. Победа радикальной демократии в Афинах. Демагог Клеон. Алкивиад. Архидамова война. Сицилийская экспедиция. Декелейская война. Олигархический переворот. Восстановление демократии. Поражение Афин. «Тирания Тридцати». Падение тирании. Спартанская гегемония в Греции. Фиванская гегемония. Эпаминонд и Пелопид. Новое усиление Афин. Второй Афинский морской союз. Кризис полиса: перерастание традиционных рамок в экономике. Развитие рабства. Усиление социальной дифференциации. Усиление Македонии при Филиппе II. Битва при Херонее 338 г. до н.э. Коринфский конгресс и объединение Эллады под македонской гегемонией. Александр

Македонский. Утверждение его власти в Македонии и подавление восстаний греческих полисов. Эллинистический период (конец IV - конец I вв. до н.э.). Походы Александра Македонского и образование державы Александра. Распад державы Александра и войны диадохов и эпигонов. Природа и сущность эллинизма в экономике, политике, культуре, религии и повседневной жизни. Упадок эллинистических государств во II в. до н.э. Северное Причерноморье в период эллинизма. Боспорское царство и держава Митридата Евпатора. Покорение Греции и превращение ее в римскую провинцию.

Ранний Рим и Италия. Создание Римской Средиземноморской державы. Природа и население древнейшей Италии. Этруски и основные концепции их происхождения. Религия, культура и быт этрусков. Влияние этрусков на римскую культуру. Рим царского времени: легенды, история, археология. Эпоха первых царей. Ранняя римская религия и ее основные характеристики. Установление Республики. Римская гражданская община – *civitas*. Архаическая Республика. Борьба патрициев и плебеев. Законы XII таблиц. Оформление римской гражданской общины. Государственное устройство ранней Республики: комиции, сенат, магистратуры. Завоевание Римом Италии и образование Римско-италийского союза. Войны с Пирром и покорение Южной Италии. Пунические войны. Гегемония Рима в Средиземноморье. II век до н.э. – «золотой век» Римской республики. Крупнейшие римские завоевания. Развитие рабовладельческих отношений и формирование классического рабства. Особенности римской религии. Кризис Республики и гражданские войны. Борьба за аграрную реформу в конце II в. до н.э. Тиберий и Гай Гракхи. Борьба оптиматов и популяров. Гай Марий и Корнелий Сулла. Восстания рабов на Сицилии, восстание Спартака. Военная реформа Гая Мария. Усиление роли войска в политической жизни Рима. Союзническая война. Предоставление гражданских прав италикам. Митридатовы войны. Диктатура Суллы и ее характер. Политическая борьба в 70-е-50-е гг. Внешняя политика Рима. Гражданские войны в Римском государстве. Диктатура Цезаря. Окончание гражданских войн.

Ранняя Римская империя (Принципат). Объединение важнейших магистратур в одном лице. Рождение императорского культа, государственной идеологии, бюрократического аппарата. Династии ранней империи, внутренняя и внешняя политика Рима в период принципата. Кризис III века. «Солдатские» императоры. Распад империи в середине III в. Галльская империя. Первый массовый прорыв границ варварами. Поздняя Римская империя (Доминат). Диоклетиан и установление системы домината. Тетрархия. Колонат. Закрепощение колонов. Происхождение и развитие христианства. Реформы Константина. Укрепление системы домината. I Вселенский собор. Римская империя во 2-й половине IV в. Кризис власти на Западе в V в. Варвары-федераты и образование первых варварских королевств. Рицимер. Одоакр. Свержение последнего западного императора в 476 г.

Древнейшие культуры Северной Евразии (неолит и бронзовый век). Страна ариев. Киммерийцы и скифы. Древние империи Центральной Азии. Скифские племена; греческие колонии в Северном Причерноморье. Территория России в системе Древнего мира.

Великое Переселение народов в III–VI веках. Проблемы этногенеза и ранней истории славян в исторической науке.

#### **Тема 4. Русские земли в IX-XV веках и европейское средневековье**

Этнокультурные и социально-политические процессы становления русской государственности. Традиционные формы социальной организации европейских народов в догосударственный период. Социально-экономические и политические изменения в недрах славянского общества на рубеже VIII–IX вв. Восточные славяне в древности VIII–XIII вв. Причины появления княжеской власти и ее функции. Новейшие археологические открытия в Новгороде и их влияние на представления о происхождении Древнерусского государства. Особенности социально-политического развития Древнерусского государства. Древнерусское государство в оценках современных историков.

Проблема особенностей социального строя Древней Руси. Феодализм Западной Европы и социально-экономический строй Древней Руси: сходства и различия. Властные традиции и институты в государствах Восточной, Центральной и Северной Европы в раннем

средневековье; роль военного вождя. Проблема формирования элиты Древней Руси. Роль вече. Города в политической и социально-экономической структуре Древней Руси. Пути возникновения городов в Древней Руси. Эволюция древнерусской государственности в XI-XII вв. Социально-экономическая и политическая структура русских земель периода политической раздробленности. Формирование различных моделей развития древнерусского общества и государства.

Соседи Древней Руси в IX – XII вв.: Византия, славянские страны, Западная Европа, Хазария, Волжская Булгария. Международные связи древнерусских земель. Культурные влияния Востока и Запада. Христианизация; духовная и материальная культура Древней Руси. Средневековье как стадия исторического процесса в Западной Европе, на Востоке и в России: технологии, производственные отношения и способы эксплуатации, политические системы, идеология и социальная психология. Роль религии и духовенства в средневековых обществах Запада и Востока. Дискуссия о феодализме как явлении всемирной истории. Проблема централизации. Централизация и формирование национальной культуры.

Образование монгольской державы. Социальная структура монголов. Причины и направления монгольской экспансии. Улус Джучи. Ордынское нашествие; его и дискуссия о его роли в становлении Русского государства. Тюркские народы России в составе Золотой Орды. Экспансия Запада. Александр Невский. Русь, Орда и Литва. Литва как второй центр объединения русских земель. Объединение княжеств Северо-Восточной Руси вокруг Москвы. Отношения с княжествами и землями. Рост территории Московского княжества. Присоединение Новгорода и Твери. Процесс централизации в законодательном оформлении. Судебник 1497 г. Формирование дворянства как опоры центральной власти.

**Тема 5.** Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации XVI-XVII вв. в мировой истории. Великие географические открытия и начало Нового времени в Западной Европе. Эпоха Возрождения.

Реформация и её экономические, политические, социокультурные причины. «Новое время» в Европе как особая фаза всемирно-исторического процесса. Стабильная абсолютная монархия в рамках национального государства – основной тип социально-политической организации постсредневекового общества. Развитие капиталистических отношений. Дискуссия об определении абсолютизма. Абсолютизм и восточная деспотия. Речь Посполитая: этносоциальное и политическое развитие. Иван Грозный: поиск альтернативных путей социально-политического развития Руси. «Смутное время»: ослабление государственных начал, попытки возрождения традиционных («домонгольских») норм отношений между властью и обществом. Феномен самозванчества. Роль ополчения в освобождении Москвы и изгнании чужеземцев. К.Минин и Д.Пожарский. Земский собор 1613 г. Воцарение династии Романовых. Соборное уложение 1649 г.: юридическое закрепление крепостного права и сословных функций. Боярская Дума. Земские соборы. Церковь и государство. Церковный раскол; его социально-политическая сущность и последствия. Особенности сословно-представительной монархии в России. Дискуссии о генезисе самодержавия. Развитие русской культуры в XVI-XVII вв.

**Тема 6.** Россия и мир в XVIII–XIX веках: попытки модернизации и промышленный переворот XVIII в. в европейской и мировой истории. Проблема перехода в «царство разума». Россия и Европа: новые взаимосвязи и различия. Петр I: борьба за преобразование традиционного общества в России. Основные направления «европеизации» страны. Эволюция социальной структуры общества. Скачок в развитии тяжелой и легкой промышленности. Создание Балтийского флота и регулярной армии. Церковная реформа. Провозглашение России империей. Упрочение международного авторитета страны. Освещение петровских реформ в современной отечественной историографии. Екатерина II: истоки и сущность дуализма внутренней политики. «Просвещенный абсолютизм». Новый юридический статус дворянства. Разделы Польши. Присоединение Крыма



и ряда других территорий на юге. Россия и Европа в XVIII веке. Изменения в международном положении империи.

Русская культура XVIII в.: от петровских инициатив к «веку просвещения». Новейшие исследования истории Российского государства в XVII–XVIII вв.

Развитие системы международных отношений. Формирование колониальной системы и мирового капиталистического хозяйства. Роль международной торговли. Источники первоначального накопления капитала. Роль городов и цеховых структур. Развитие мануфактурного производства. Промышленный переворот в Европе и России: общее и особенное.

Пути трансформации западноевропейского абсолютизма в XVIII в. Европейское Просвещение и рационализм. Влияние идей Просвещения на мировое развитие. Европейские революции XVIII–XIX вв. Французская революция и её влияние на политическое и социокультурное развитие стран Европы. Наполеоновские войны и Священный союз как система общеевропейского порядка.

Формирование европейских наций. Воссоединение Италии и Германии. Война за независимость североамериканских колоний. Декларация независимости и Декларация прав человека и гражданина. Гражданская война в США. Европейский колониализм и общества Востока, Африки, Америки в XIX в.

Промышленный переворот; ускорение процесса индустриализации в XIX в. и его политические, экономические, социальные и культурные последствия. Секуляризация сознания и развитие науки. Романтизм, либерализм, дарвинизм.

Попытки реформирования политической системы России при Александре I; проекты М.М.Сперанского и Н.Н.Новосильцева. Значение победы России в войне против Наполеона и освободительного похода России в Европу для укрепления международных позиций России. Российское самодержавие и «Священный Союз». Изменение политического курса в начале 20-х гг. XIX в.: причины и последствия. Внутренняя политика Николая I. Россия и Кавказ.

Крестьянский вопрос: этапы решения. Первые подступы к отмене крепостного права в нач. XIX в. Реформы Александра II. Предпосылки и причины отмены крепостного права. Дискуссия об экономическом кризисе системы крепостничества в России. Отмена крепостного права и её итоги: экономический и социальный аспекты; дискуссия о социально-экономических, внутренне- и внешнеполитических факторах, этапах и альтернативах реформы.

Политические преобразования 60–70-х гг. Присоединение Средней Азии. Развитие Европы во второй пол. XIX в. Франко-прусская война. Бисмарк и объединение Германии.

Русская культура в XIX в. Система просвещения. Наука и техника. Печать. Литература и искусство. Быт города и деревни. Общие достижения и противоречия.

## **Тема 7. Россия и мир в XX веке**

Капиталистические войны конца XIX – начала XX вв. за рынки сбыта и источники сырья. Завершение раздела мира и борьба за колонии. Политика США.

Особенности становления капитализма в колониально зависимых странах. «Пробуждение Азии»: начало антиколониальных движений. Национально-освободительные движения в Китае. Гоминьдан.

Российская экономика конца XIX – начала XX вв.: подъемы и кризисы, их причины.

Сравнительный анализ развития промышленности и сельского хозяйства: Европа, США, страны Южной Америки. Монополизация промышленности и формирование финансового капитала. Банкирские дома в экономической жизни пореформенной России. Доля иностранного капитала в российской добывающей и обрабатывающей промышленности.

Русская деревня в начале века. Обострение споров вокруг решения аграрного вопроса.

Российская революция 1905–1907 гг. Столыпинская аграрная реформа: экономическая, социальная и политическая сущность, итоги, последствия.

Политические партии в России начала века: генезис, классификация, программы, тактика. Опыт думского «парламентаризма» в России.

I мировая война: предпосылки, ход, итоги. Основные военно-политические блоки. Театры военных действий. Влияние первой мировой войны на европейское развитие. Новая карта Европы и мира. Версальская система международных отношений. Новая фаза европейского капитализма. Участие России в Первой мировой войне. Истоки общенационального кризиса. Диспропорции в структуре собственности и производства в промышленности. Кризис власти в годы войны и его истоки. Влияние войны на приближение общенационального кризиса. Альтернативы развития России после Февральской революции. Временное правительство и Петроградский Совет. Социально-экономическая политика новой власти. Кризисы власти. Большевицкая стратегия: причины победы. Октябрь 1917 г. Экономическая программа большевиков. Начало формирования однопартийной политической системы. Гражданская война и интервенция. Первая волна русской эмиграции: центры, идеология, политическая деятельность, лидеры.

Современная отечественная и зарубежная историография о причинах, содержании и последствиях общенационального кризиса в России и революции в России в 1917 году.

Особенности международных отношений в межвоенный период. Лига Наций.

Политические, социальные, экономические истоки и предпосылки формирования нового строя в Советской России. Структура режима власти. Адаптация Советской России на мировой арене. СССР и великие державы. Коминтерн как орган всемирного революционного движения.

Антикоминтерновский пакт и секретное соглашение. Утверждение однопартийной политической системы. Политический кризис начала 20-х гг. Переход от военного коммунизма к нэпу. Борьба в руководстве РКП(б) – ВКП(б) по вопросам развития страны. Возвышение И.В.Сталина. Курс на строительство социализма в одной стране.

Капиталистическая мировая экономика в межвоенный период. Мировой экономический кризис 1929 г. и «великая депрессия». Альтернативные пути выхода из кризиса. Общее и особенное в экономической истории развитых стран в 1920-е гг. Государственно-монополистический капитализм. Кейнсианство. Идеологическое обновление капитализма под влиянием социалистической угрозы: консерватизм, либерализм, социал-демократия, фашизм и национал-социализм. Приход фашизма к власти в Германии. «Новый курс» Ф. Рузвельта. «Народные фронты» в Европе. Дискуссии о тоталитаризме в современной историографии.

Экономические основы советского политического режима. Разнотипность цивилизационных укладов, унаследованных от прошлого. Этнические и социокультурные изменения.

Особенности советской национальной политики и модели национально-государственного устройства. Форсированная индустриализация: предпосылки, источники накопления, метод, темпы. Политика сплошной коллективизации сельского хозяйства, ее экономические и социальные последствия.

Советская внешняя политика. Современные дискуссии о международном кризисе – 1939–1941 гг. Предпосылки и ход Второй мировой войны. Создание антигитлеровской коалиции.

Выработка союзниками глобальных стратегических решений по послевоенному переустройству мира (Тегеранская, Ялтинская, Потсдамская конференции). СССР во Второй мировой и Великой Отечественной войнах. Решающий вклад Советского Союза в разгром фашизма.

Консолидация советского общества в годы войны.

Превращение США в сверхдержаву. Новые международные организации. Осложнение международной обстановки; распад антигитлеровской коалиции. Начало холодной войны.

Создание НАТО. План Маршалла и окончательное разделение Европы. Создание Совета экономической взаимопомощи (СЭВ).

Создание социалистического лагеря и ОВД. Победа революции в Китае и создание КНР.

Корейская война 1950–1953 гг. Трудности послевоенного переустройства; восстановление народного хозяйства и ликвидация атомной монополии США. Ужесточение политического режима и идеологического контроля. Создание социалистического лагеря.

Период послевоенного восстановления 1945-1953 гг. в СССР. Военно-промышленный комплекс. Первое послесталинское десятилетие. Реформаторские поиски в советском руководстве. Попытки обновления социалистической системы. «Оттепель» в духовной сфере.

Изменения в теории и практике советской внешней политики. Значение XX и XXII съездов КПСС. Власть и общество в первые послевоенные годы.

Крах колониальной системы. Формирование движения неприсоединения. Арабские революции, «свободная Африка» и соперничество сверхдержав.

Революция на Кубе. Усиление конфронтации двух мировых систем. Карибский кризис (1962 г.).

Война во Вьетнаме. Арабо-израильский конфликт. Социалистическое движение в странах Запада и Востока. «Пражская весна». Научно-техническая революция и ее влияние на ход мирового общественного развития.

Гонка вооружений (1945-1991); распространение оружия массового поражения (типы, системы доставки) и его роль в международных отношениях. Ядерный клуб. МАГАТЭ. Становление систем контроля за нераспространением.

Развитие мировой экономики в 1945-1991 г. Создание и развитие международных финансовых структур (Всемирный банк, МВФ, МБРР). Трансформация неокOLONиализма и экономическая глобализация. Интеграционные процессы в послевоенной Европе. Римский договор и создание ЕЭС. Капиталистическая мировая экономика и социалистические модели (СССР, КНР, Югославия). Доминирующая роль США в мировой экономике. Экономические циклы и кризисы.

Стагнация в экономике и предкризисные явления в конце 70-х – начале 80-х гг. в стране.

Введение СССР ограниченного контингента в Афганистан и внутри- и внешнеполитические последствия. Власть и общество в первой половине 80-х гг. Причины и первые попытки всестороннего реформирования советской системы в 1985 г. Цели и основные этапы «перестройки» в экономическом и политическом развитии СССР. «Новое политическое мышление» и изменение геополитического положения СССР. Внешняя политика СССР в 1985-1991 гг. Конец холодной войны. Вывод советских войск из Афганистана.

Распад СЭВ и кризис мировой социалистической системы. Экономические реформы Дэн Сяопина в Китае. ГКЧП и крах социалистического реформаторства в СССР. Развал КПСС и СССР. Образование СНГ.

Развитие стран Востока во второй половине XX века. Япония после Второй мировой войны. «Азиатские тигры». Создание государства Израиль и проблема урегулирования конфликтов на Ближнем Востоке.

Продолжение европейской интеграции: Маастрихтский договор.

Россия в 90-е годы. Изменения экономического и политического строя в России. Либеральная концепция российских реформ: переход к рынку, формирование гражданского общества и правового государства. «Шоковая терапия» экономических реформ в начале 90-х годов. Резкая поляризация общества в России. Ухудшение экономического положения значительной части населения. Конституционный кризис в России. События октября 1993 г. и демонтаж системы власти Советов. Конституция РФ 1993 г. Военно-политический кризис в Чечне.

Наука, культура, образование в рыночных условиях. Социальная цена и первые результаты реформ. Внешняя политика Российской Федерации в 1991–1999 гг. Политические партии и общественные движения России на современном этапе. Россия и СНГ. Россия в системе мировой экономики и международных связей.

## **Тема 8. Россия и мир в XXI веке**

Глобализация мирового экономического, политического и культурного пространства. Конец однополярного мира. Повышение роли КНР в мировой экономике и политике. Расширение ЕС на восток. «Зона евро». Роль Российской Федерации в современном мировом сообществе.

Региональные и глобальные интересы России.

Россия в начале XXI века. Современные проблемы человечества и роль России в их решении.

Модернизация общественно-политических отношений. Социально-экономическое положение РФ в период 2001-2008 года. Мировой финансовый и экономический кризис и Россия. Внешняя политика РФ.

Россия в 2009-2020 гг. Основные вехи внутренней и внешней политики.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки. Исторические источники и методы исторического исследования.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Развитие государства и общества с древнейших времен до современности	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Первобытное общество. Цивилизации древнего мира.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Русские земли в IX-XV веках и европейское средневековье	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. Россия и мир в XVIII–XIX веках: попытки модернизации и промышленный переворот	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Тема 7. Россия и мир в XX веке	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Тема 8. Россия и мир в XXI веке	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

### Приложение № 1

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

### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Моисеев В.В. История России. Том 1 [Электронный ресурс]: учебник/ Моисеев В.В.— Электрон. текстовые данные.— Белгород: Белгородский государственный технологический	<a href="http://www.iprbookshop.ru/28871.html">http://www.iprbookshop.ru/28871.html</a>	По логину и паролю

	университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013.— 326 с.		
2	Моисеев В.В. История России. Том 2 [Электронный ресурс]: учебник/ Моисеев В.В.— Электрон. текстовые данные.— Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013.— 324 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/28872.html">http://www.iprbookshop.ru/28872.html</a>	По логину и паролю

#### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Волков В.А. Военная история России с древнейших времен до конца XIX века [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов педагогических вузов/ Волков В.А., Воронин В.Е., Горский В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, 2012.— 224 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/23980.html">http://www.iprbookshop.ru/23980.html</a>	По логину и паролю
2	Королев А.А. Отечественная история с древнейших времен до наших дней [Электронный ресурс]: курс лекций/ Королев А.А., Алексеев С.В., Васильев Ю.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012.— 380 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/14522.html">http://www.iprbookshop.ru/14522.html</a>	По логину и паролю
3	Скопинцева Т.Ю. Теория и история культуры повседневности России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Скопинцева Т.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013.— 141 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/30086.html">http://www.iprbookshop.ru/30086.html</a>	По логину и паролю
4	Суслов А.Б. История России (1917-1991 гг.) [Электронный ресурс]: учебник для вузов. Направление подготовки 050100 - «Педагогическое образование». Профиль подготовки: «История». Квалификация (степень) выпускника: бакалавр/ Суслов А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2013.— 298 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/32047.html">http://www.iprbookshop.ru/32047.html</a>	По логину и паролю
5	Чураков Д.О. Новейшая история Отечества. Курс лекций. Часть 1. 1917-1941 годы [Электронный ресурс]: учебное пособие по дисциплине «Новейшая отечественная история»/ Чураков Д.О.— Электрон. текстовые данные.— М.: Прометей, 2013.— 192 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/24005.html">http://www.iprbookshop.ru/24005.html</a>	По логину и паролю

#### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

#### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

#### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

#### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

##### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

##### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

##### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > [572-res1-1](#)

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

<http://www.edu.ru/>

### **Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»**

<http://window.edu.ru/>

### **Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов**

Научно-практические и методические материалы

<http://school-collection.edu.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.  
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.  
Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие

тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:  
- Таблицы История России. Вторая половина XIX вв.  
Помещение для самостоятельной работы  
Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>



- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<p>1. движущие силы и закономерности исторического процесса; место человека в историческом процессе, политической организации общества</p> <p>2. основные этапы и ключевые события истории России и мира с древности до наших дней; выдающихся деятелей отечественной и всеобщей истории</p> <p>3. различные подходы к оценке и периодизации всемирной и отечественной истории</p> <p>4. основные направления, проблемы, теории и методы истории</p> <p>5. важнейшие достижения культуры и системы ценностей, сформировавшиеся в ходе исторического развития</p> <p>6. различные подходы к оценке и периодизации всемирной и отечественной истории</p>	<p>1. осуществлять эффективный поиск информации и критики источников</p> <p>2. получать, обрабатывать и сохранять источники информации</p> <p>3. работать с разноплановыми источниками</p> <p>4. извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения</p> <p>5. формировать и аргументировано отстаивать собственную позицию по различным проблемам истории</p> <p>6. преобразовывать информацию в знание, осмысливать процессы, события и явления в России и мировом сообществе в их динамике и взаимосвязи, руководствуясь принципами научной объективности и историзма</p>	<p>1. представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма</p> <p>2. навыками анализа исторических источников</p> <p>3. представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма</p> <p>4. представлениями о событиях российской и всемирной истории, основанными на принципе историзма</p> <p>5. приемами ведения дискуссии и полемики</p> <p>6. приемами ведения дискуссии и полемики</p>

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в

		неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ОК-2	Тема 1. История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки. Исторические источники и методы исторического исследования. Тема 2. Развитие государства и общества с древнейших времен до современности Тема 3. Первобытное общество. Цивилизации древнего мира. Тема 4. Русские земли в IX-XV веках и европейское средневековье	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 5. Россия в XVI-XVII веках в контексте развития европейской цивилизации Тема 6. Россия и мир в XVIII–XIX веках: попытки модернизации и промышленный переворот Тема 7. Россия и мир в XX веке Тема 8. Россия и мир в XXI веке	1.устный опрос	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

#### 2.1 Контрольная работа (пример)

1. Историческое знание и исторические науки. Хронология, периодизация, методы исторического исследования.
2. Первобытное общество и зарождение цивилизаций.

3. Кризис античной цивилизации и становление феодального общества.
4. Образование Древнерусского государства.
5. Внутренняя и внешняя политика Ивана IV.
6. Великая Российская революция 1917 г.: причины и последствия.
7. Крушение биполярного мироустройства. Складывание многополярного мира.

### **Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии**

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>2</b>
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>1</b>
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке психологических знаний.	<b>0</b>
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### **2.2 Темы исторических эссе**

1. Историческое знание и методы исторического исследования.
2. Зарождение государств и цивилизаций.
3. Римская империя и ее распад.
4. Великие географические открытия.
5. Страны Азии и Африки в Новое время и колониальная система.
6. Русские княжества в домонгольский период.
7. Смутное время.
8. Петр I и его реформы.
9. Реформы Александра II.
10. СССР в Великой Отечественной войне.
11. Советская культура второй половины XX в.
12. Россия в 2000-х гг. Проблемы и перспективы современной России.

#### **Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;

- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;

- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;

- способен объяснить альтернативные историографические концепции и взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;

- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);

- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемного исторического эссе.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/не зачтено	5 и менее баллов

### 2.3 Тематика рефератов

1. Историческое знание и исторические науки. Хронология, периодизация, методы исторического исследования.
2. Первобытное общество и зарождение цивилизаций.
3. Цивилизации Древнего Востока (Двуречье, Египет, Китай, Индия, Восточное Средиземноморье).
4. Древняя Греция в архаическую и классическую эпохи.
5. Походы Александра Македонского и образование эллинистических государств.
6. Древнеримская Республика. Римская империя и ее распад.
7. Кризис античной цивилизации. Становление средневековой Европы. Феодалное общество.
8. Западная Европа в XI–XV вв.
9. Культура средневековой Европы. Итальянское Возрождение.
10. Средневековый Восток. Возникновение и распространение ислама. Османская империя.
11. Европа в период раннего Нового времени. Развитие капиталистических отношений.
12. Великие географические открытия.
13. Основные проблемы истории Европы и Америки в Новое время.
14. Великая Французская революция. Причины, ход, итоги.
15. Наполеоновские войны.
16. Страны Азии и Африки в Новое время. Колониальная система.
17. Первая мировая война (1914-1918 гг.). Роль России в войне. Версальская система и ее противоречия.
18. Революции в Европе. Мировой экономический кризис 1929-1933гг.: сущность, пути выхода.
19. Фашизм в Италии и Германии. Вторая мировая война. Причины и начальный этап.
20. Послевоенное восстановление стран Европы и Азии. План Маршалла. Японское «экономическое чудо».
21. Мир во второй половине XX века: основные проблемы и пути их решения.
22. Распад колониальной системы. Страны Азии, Африки и Латинской Америки во второй половине XX в.
23. Происхождение славян. Восточные славяне в древности.

24. Образование Древнерусского государства. Киевская Русь от Олега до Святослава.
25. Владимир I Святой. Крещение Руси. Ярослав Мудрый. Распад Киевской Руси.
26. Русские княжества в домонгольский период. Русь и Степь.
27. Монгольское нашествие. Русь под игом. Александр Невский. Отражение агрессии шведских и немецких захватчиков.
28. Возвышение Московского государства. Русские земли в XIV – первой половине XV в. Василий II.
29. Московское княжество при Иване III и Василии III.
30. Московское царство в XVI в. Внутренняя и внешняя политика Ивана IV.
31. Культура Руси в домонгольский период. Русская культура XIV–XVI вв.
32. Федор Иоаннович. Смутное время.
33. Россия в XVII в. Первые Романовы.
34. Петр I и его реформы.
35. Эпоха дворцовых переворотов.
36. Внутренняя и внешняя политика Екатерины II. Павел I.
37. Русская культура XVII–XVIII вв.
38. Россия в первой половине XIX в. Внутренняя и внешняя политика.
39. Отечественная война 1812 года.
40. Реформы Александра II.
41. Социально-политические движения и партии XIX в.
42. Русская культура XIX в.
43. Россия в последней четверти XIX – начале XX в.
44. Россия в Первой мировой войне.
45. Россия от Февраля до Октября.
46. Гражданская война и интервенция в России. Политика военного коммунизма. НЭП.
47. Советская Россия в 20-х – 30-х гг. XX в.
48. Культура России первой половины XX в. «Серебряный век». Советская культура и искусство.
49. СССР в Великой Отечественной войне.
50. СССР в 1945–1964 гг.
51. Противостояние двух систем. «Холодная война».
52. СССР в 1964–1980-е гг. М.С. Горбачев и «перестройка».
53. Советская культура второй половины XX в.
54. Культура, философия и наука в XX веке. Информационное общество.
55. Распад СССР. Август 1991 и Октябрь 1993 гг. Россия в 1990-х гг. Внутренняя и внешняя политика.
56. Крушение биполярного мироустройства. Складывание многополярного мира.
57. Россия в 2000-х гг. Проблемы и перспективы современной России.
58. Мир в конце XX – начале XXI в. Международные отношения на рубеже веков. Борьба с международным терроризмом.

### Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме

источников Макс. - 3 балла	
Соблюдение требований к оформлению, грамотность Макс. - 3 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

#### Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/не зачтено	5 и менее баллов

#### 2.4 Тематика докладов (сообщений)

1. Историческое знание и методы исторического исследования.
2. Зарождение государств и цивилизаций.
3. Римская империя и ее распад.
4. Великие географические открытия.
5. Страны Азии и Африки в Новое время и колониальная система.
6. Русские княжества в домонгольский период.
7. Смутное время.
8. Петр I и его реформы.
9. Реформы Александра II.
10. СССР в Великой Отечественной войне.
11. Советская культура второй половины XX в.
12. Россия в 2000-х гг. Проблемы и перспективы современной России.

#### Критерии и шкала оценки докладов (сообщений) на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Доклад (сообщение) краткий, неглубокий, поверхностный.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Хорошо/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Отлично/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

#### 2.5. Задания для тестирования и контрольных работ

##### Примеры тестовых заданий (выделен верный ответ)

##### Вариант 1

1. Событие, которое произошло раньше других:
  - а) Куликовская битва;
  - б) Ледовое побоище;
  - в) стояние на реке Угре;
  - г) **Невская битва.**

2. Документ, принятый в первой четверти XVIII века:
- Соборное Уложение;
  - Судебник Ивана III;
  - Жалованная грамота дворянству;
  - Табель о рангах.**
3. Дата венчания Ивана IV на царство:
- 1325 г.;
  - 1547 г.;**
  - 1613 г.;
  - 1721 г.
4. Событие, произошедшее позднее других:
- начало опричнины;**
  - созыв первого Земского собора;
  - Стоглавый собор;
  - начало похода татаро-монголов на Русь.
5. К реформам Петра I относится:
- отмена местничества;
  - учреждение патриаршества;
  - создание министерств;
  - разделение страны на губернии.**
6. Годы правления Павла I:
- 1762 – 1796;
  - 1796 – 1801;**
  - 1801 – 1825;
  - 1825 – 1855.
7. К решениям II Всероссийского съезда Советов относится:
- ратификация Брестского мира;
  - принятие Декрета о мире;
  - утверждение Конституции РСФСР;
  - создание СТО.
8. Военная операция, относящаяся к 1943 году:
- Московская битва;
  - Курская битва;**
  - оборона Киева;
  - оборона Одессы.
9. Государственный деятель, выступивший на XX съезде КПСС с критикой культа личности Сталина:
- В.М. Молотов;
  - Л.И. Брежнев;
  - Н.С. Хрущев;**
  - Г.М. Маленков.
10. Событие, относящееся к 1990-м годам:
- начало перестройки;
  - референдум о сохранении СССР;
  - создание в РФ федеральных округов;**
  - авария на Чернобыльской АЭС.



## Вариант 2

1. К XII веку относится:
  - а) княжение Ярослава Мудрого;
  - б) походы Святослава на печенегов;
  - в) княжение Владимира Мономаха;**
  - г) Невская битва.
  
2. Документ, принятый ранее других:
  - а) Табель о рангах;
  - б) Соборное Уложение;**
  - в) Жалованная грамота городам;
  - г) Указ о единонаследии.
  
3. Век, когда состоялась Куликовская битва:
  - а) XII;
  - б) XIII;
  - в) XIV;**
  - г) XV.
  
4. Век, когда началась деятельность Земских соборов:
  - а) XV;
  - б) XVI;**
  - в) XVII;
  - г) XVIII.
  
5. Государственный орган, созданный в 1721 году:
  - а) Правительствующий Сенат;
  - б) Государственный совет;
  - в) Боярская дума;
  - г) Святейший Синод.**
  
6. Царь, вступивший на престол в 1881 году:
  - а) Александр I;
  - б) Николай I;
  - в) Александр II;
  - г) Александр III.**
  
7. Событие, состоявшееся в 1977 году:
  - а) принятие Конституции СССР;**
  - б) смерть Л.И. Брежнева;
  - в) начало перестройки;
  - г) принятие программы построения коммунизма.
  
8. Программа партии, принятая на XXII съезде КПСС в 1961 году, предусматривала:
  - а) совершенствование социализма;
  - б) построение социализма полностью и окончательно;
  - в) построение коммунизма;**
  - г) построение развитого социализма.
  
9. Объединение государств – бывших союзных республик:
  - а) ГКЧП;
  - б) ОВД;
  - в) ПАСЕ;
  - г) СНГ.**
  
10. Председатель Правительства РФ в период с августа 1999 г. по май 2000 г.:
  - а) В.С. Черномырдин;
  - б) М.М. Касьянов;
  - в) В.В. Путин;**
  - г) М.Е. Фрадков.

Вариант 3

Князь Киевской Руси:

- а) Василий II;
- б) Иван Калита;
- в) Ярослав Мудрый;**
- г) Дмитрий Донской.

Век, в котором пресеклась династия Рюриковичей:

- а) XIV;
- б) XV;
- в) XVI;**
- г) XVII.

Война, проходившая в 1700 – 1721 гг.:

- а) Ливонская;
- б) Крымская;
- в) Смоленская;
- г) Северная.**

Год проведения земской реформы Александра II:

- а) 1861;
- б) 1863;
- в) 1864;**
- г) 1874.

Дата созыва Учредительного собрания:

- а) 25 октября 1917 г.;**
- б) 9 января 1905 г.;
- в) 3 марта 1918 г.;
- г) 5 января 1918 г.

Укажите ответ с правильным соотношением даты и события:

- а) 1989 г. – переход к новой экономической политике;
- б) 1939 г. – советско-германский пакт о ненападении;
- в) 1921 г. – принятие Конституции СССР;
- г) 1924 г. – съезд народных депутатов РСФСР.

Съезд, на котором переименовали ВКП(б) в КПСС:

- а) XIX;**
- б) XX;
- в) XXI;
- г) XXII.

8. Руководитель коммунистической партии, при котором была принята Конституция «развитого социализма»:

- а) Л.И. Брежнев;**
- б) К.У. Черненко;
- в) Ю.В. Андропов;
- г) М.С. Горбачев.

9. Беловежские соглашения предусматривали:

- а) заключение договора ОСВ;
- б) вступление России в СЕ;
- в) роспуск СССР;**
- г) создание ОБСЕ.

10. Событие, относящееся к 1990-м годам:

- а) подписание Федеративного Договора;**
- б) избрание В. Путина Президентом РФ;
- в) выборы Государственной Думы четвертого созыва;
- г) первый съезд народных депутатов СССР.

#### Вариант 4

1. Князь, чья деятельность относится к XIII веку:  
а) Ярослав Мудрый; б) Иван Калита; в) Дмитрий Донской; г) **Александр Невский.**
  2. Замену приказов коллегиями осуществил(а):  
**а) Петр I;** б) Екатерина II; в) Александр I; г) Александр II.
  3. Орган, созданный в XIX веке как следствие плана М. Сперанского:  
а) Уложенная комиссия;  
**б) Государственный совет;**  
в) Государственная дума;  
г) Совет министров.
  4. Крепостное право отменил:  
а) Александр I; б) Николай I; **в) Александр II;** г) Александр III.
  5. Ранее других произошло:  
а) создание Государственной думы;  
**б) перенос столицы в Петербург;**  
в) введение всеобщей воинской обязанности;  
г) секуляризация церковных земель.
  6. Укажите ответ с правильным соотношением события и года:  
а) 1917 – создание СНК;  
б) 1948 – образование СЭВ;  
в) 1922 – начало первой пятилетки;  
г) 1928 – созыв Государственной Думы.
- Страна, в которую в 1968 году были введены войска стран ОВД:
- а) Венгрия;
  - б) Чехословакия;**
  - в) Польша;
  - г) ГДР.
- Укажите событие, связанное с нахождением у власти Н.С. Хрущева:
- а) высылка Солженицына;
  - б) полет Гагарина;**
  - в) ввод советских войск в Афганистан;
  - г) создание ООН.
- Количество союзных республик, входивших в СССР в 1985 году:
- а) 4;
  - б) 10;
  - в) 15;**
  - г) 19.
10. Относится к политике «шоковой терапии»:  
а) роспуск министерств;  
**б) ваучерная приватизация;**  
в) внедрение хозрасчета;  
г) государственный контроль за ценами.

## Контрольная работа (вариант)

### 1. Подчеркните верные ответы. Верно ли, что:

- 1.1. Археология является специальной исторической дисциплиной. Да Нет  
1.2. Исторические науки изучают не само прошлое, а наше представление о нем. Да Нет  
1.3. В изучении прошлого историки опираются на исследования исторических источников.  
Да Нет  
1.4. В изучении прошлого исторические науки используют лишь гуманитарные методы исследования. Да Нет

### 2. Расставьте цивилизации в хронологическом порядке их появления:

1) шумерская; 2) крито-микенская; 3) древнеримская; 4) древнеегипетская; 5) арабо-исламская; 6) эллинская.

О – О – О – О – О – О

### 3. В Новгороде Великом установлен памятник «Тысячелетие России». В каком году он открыт и какому событию посвящен?

---

### 4. Определите принцип образования ряда. Вычеркните лишнее в ряду.

Рюрик, Игорь Старый, Святослав, Владимир Святой, Ярослав Мудрый.

---

### 5. Выберите верный вариант ответа, подчеркнув его. Хазарское государство было разгромлено знаменитым русским князем-полководцем:

- А) Игорем Старым; В) Владимиром Святым;  
Б) Святославом Игоревичем; Г) Ярославом Мудрым.

### 6. С каким государством был заключен данный договор:

«Мы, от (имени) русского народа, (*перечень имен*), посланные Олегом, великим князем русским... к вам, Льву, Александру и Константину, божьей милостью великим самодержцам... для подтверждения и укрепления дружбы... клянясь своим оружием, подтвердить и укрепить эту дружбу, согласно нашей вере и обычаю... Когда же требуется идти на войну, а эти (русские) захотят почтить Вашего царя, то сколько бы из пришедших (к Вам) в какое-либо время ни захотело остаться у Вашего царя по своей воле, пусть будет исполнено их желание... О русских, совершающих торговые операции...»

### 7. Подчеркните лишнее. Определите принцип образования ряда:

Человек разумный, неандерталец, монголоид, денисовец.

---

### 8. Выберите верный вариант ответа, подчеркнув его. Хронологические рамки западноевропейского средневековья:

- А) IX–IV вв. до н.э.; В) V–IX вв. н.э.;  
Б) V–XV вв. н.э.; Г) XVI – сер. XVII в. н.э.

### 9. Какое государство первым было завоевано военачальником, о котором идёт речь в сочинении Эревжена Хаара-Давана, оказав большое влияние на военное дело и государственное управление в державе указанного завоевателя?

«Когда явилось счастье [*имя правителя*], они пришли под его приказ и он управлял ими посредством твердо укрепленного закона. Тех, которые были умны и молодцы, сделал беками (начальниками) войска; тем, которые были проворны и ловки, дав на руки их принадлежности, сделал табунщиками; глупых, давши им небольшую плеть, послал в пастухи. По этой-то

причине дело его, словно молодой месяц, возрастает со дня на день; от Неба, силою Всевышнего Бога, нисходит победоносная помощь, а на земле помощью его явилось благоденствие; летние кочевки его стали местом ликованья и пиროванья, а зимние кочевки приходились приятные и соответственные. После этого... если потомки, которые родятся и займут мое место, сохранят и не изменят таковую Ясу и закон [имя правителя], который от народа ко всему пригоден, то от Неба придет им помощь благоденствия, непрерывно они будут в веселье и пиранье».

### 10. О каком князе говорит историк Г. Артамонов:

«По границам современного Кремля три реки. Две мы видим – Москва-река, Яуза. А со стороны Запада и Северо-Запада – река Неглинка. Естественным образом, водоемами и возвышенностью защищена территория – очень удачное место для строительства крепости. [Имя князя] оценил это военное значение Боровицкого холма, для защиты своих ростово-суздальских владений со стороны Новгорода и северо-запада. Поэтому своим становлением как городу, поселение Москва обязано – Кремлю. Вокруг него дальше формируются поселения – Китай город, Белый город, Земляной город и т.д.»

### Критерии и шкала оценки результатов тестирования и написания контрольных работ

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Обучающийся дает верный ответ в задании на простой выбор (за каждый верный ответ).	1
2	Обучающийся дает верный ответ в задании на множественный выбор, установление хронологической последовательности и др. (за каждый верный элемент ответа)	1
3	Ответ неверный или отсутствует	0
<b>Максимальная оценка – определяется для каждого задания в зависимости от его типа</b>		

### Шкала оценивания результатов тестирования и выполнения контрольных работ

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	40% и более
Не зачтено	Менее 40%

### 2.6 Практические задания для самостоятельной работы

1. Дайте датировку конкретному событию или времени жизни конкретного исторического деятеля с опорой на предложенные фрагменты источников.
2. Определите, к какому виду исторических источников относится указанный в задании источник.
3. Дайте характеристику одному из предложенных исторических деятелей.
4. Укажите основные причины (не более трёх) предложенного исторического события. Свой ответ обоснуйте.
5. Подготовьте презентацию и текст 10-15-минутного выступления по теме «Внутренняя и внешняя политика одного из правителей России XVIII-XIX вв.».
6. Дайте определение предложенному историческому термину/понятию.
7. Укажите различающиеся точки зрения историков по одной из дискуссионных проблем отечественной истории.
8. Дайте характеристику основных принципов исторического исследования.
9. Дайте характеристику одному из предложенных периодов отечественной истории (на выбор).
10. Дайте характеристику русской культуры в один из периодов отечественной истории (на

выбор).

### Критерии оценки выполнения практических заданий для самостоятельной работы

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям: - осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений; - освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений; - обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал. - самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи. - инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.	2
2	Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев	1
3	Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	0
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

#### Шкала оценивания практических заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Вопросы к экзамену

1. Историческое знание и исторические науки. Хронология, периодизация, методы исторического исследования.
2. Первобытное общество и зарождение цивилизаций.
3. Цивилизации Древнего Востока (Двуречье, Египет, Китай, Индия, Восточное Средиземноморье).
4. Древняя Греция в архаическую и классическую эпохи.
5. Походы Александра Македонского и образование эллинистических государств.
6. Древнеримская Республика. Римская империя и ее распад.
7. Кризис античной цивилизации. Становление средневековой Европы. Феодальное общество.
8. Западная Европа в XI–XV вв.
9. Культура средневековой Европы. Итальянское Возрождение.
10. Средневековый Восток. Возникновение и распространение ислама. Османская империя.
11. Европа в период раннего Нового времени. Развитие капиталистических отношений.
12. Великие географические открытия.
13. Основные проблемы истории Европы и Америки в Новое время.
14. Великая Французская революция. Причины, ход, итоги.

15. Наполеоновские войны.
16. Страны Азии и Африки в Новое время. Колониальная система.
17. Первая мировая война (1914-1918 гг.). Роль России в войне. Версальская система и ее противоречия.
18. Революции в Европе. Мировой экономический кризис 1929-1933гг.: сущность, пути выхода.
19. Фашизм в Италии и Германии. Вторая мировая война. Причины и начальный этап.
20. Послевоенное восстановление стран Европы и Азии. План Маршалла. Японское «экономическое чудо».
21. Мир во второй половине XX века: основные проблемы и пути их решения.
22. Распад колониальной системы. Страны Азии, Африки и Латинской Америки во второй половине XX в.
23. Происхождение славян. Восточные славяне в древности.
24. Образование Древнерусского государства. Киевская Русь от Олега до Святослава.
25. Владимир I Святой. Крещение Руси. Ярослав Мудрый. Распад Киевской Руси.
26. Русские княжества в домонгольский период. Русь и Степь.
27. Монгольское нашествие. Русь под игом. Александр Невский. Отражение агрессии шведских и немецких захватчиков.
28. Возвышение Московского государства. Русские земли в XIV – первой половине XV в. Василий II.
29. Московское княжество при Иване III и Василии III.
30. Московское царство в XVI в. Внутренняя и внешняя политика Ивана IV.
31. Культура Руси в домонгольский период. Русская культура XIV–XVI вв.
32. Федор Иоаннович. Смутное время.
33. Россия в XVII в. Первые Романовы.
34. Петр I и его реформы.
35. Эпоха дворцовых переворотов.
36. Внутренняя и внешняя политика Екатерины II. Павел I.
37. Русская культура XVII–XVIII вв.
38. Россия в первой половине XIX в. Внутренняя и внешняя политика.
39. Отечественная война 1812 года.
40. Реформы Александра II.
41. Социально-политические движения и партии XIX в.
42. Русская культура XIX в.
43. Россия в последней четверти XIX – начале XX в.
44. Россия в Первой мировой войне.
45. Россия от Февраля до Октября.
46. Гражданская война и интервенция в России. Политика военного коммунизма. НЭП.
47. Советская Россия в 20-х – 30-х гг. XX в.
48. Культура России первой половины XX в. «Серебряный век». Советская культура и искусство.
49. СССР в Великой Отечественной войне.
50. СССР в 1945–1964 гг.
51. Противостояние двух систем. «Холодная война».
52. СССР в 1964–1980-е гг. М.С. Горбачев и «перестройка».
53. Советская культура второй половины XX в.
54. Культура, философия и наука в XX веке. Информационное общество.
55. Распад СССР. Август 1991 и Октябрь 1993 гг. Россия в 1990-х гг. Внутренняя и внешняя политика.
56. Крушение биполярного мироустройства. Складывание многополярного мира.
57. Россия в 2000-х гг. Проблемы и перспективы современной России.
58. Мир в конце XX – начале XXI в. Международные отношения на рубеже веков. Борьба с международным терроризмом.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: кандидат исторических наук, доцент,  
заведующий кафедрой психологии образования  
НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»  
Клемешов Алексей Станиславович





**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ФИЛОСОФИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины являются:

1. Вооружить студентов знаниями о сущности, структуре и формах существования философского мировоззрения.
2. Представить основные сведения по истории и теории философии.
3. Показать роль философии в различных сферах общественного бытия и в жизни отдельного человека
4. Дать наиболее полную информацию о становлении философского мировоззрения в разных эпохах и культурных пространствах с целью приобщения студенческой молодежи к сокровищнице мировой мысли и её неиссякаемой мудрости
5. Нацелить на активное освоение материала дисциплины «Философия» для профессиональной деятельности будущего психолога.
- 6.

**Задачи** дисциплины заключаются в:

1. Показать место, роль философии в культуре и обществе, её смысл и значение для человека.
2. Познакомить с историческими этапами и формами самоосуществления философии, охарактеризовать особенности и основные направления современной философии.
3. Дать развернутое представление об основных разделах философского знания и современных проблемах философской теории. Продемонстрировать категориальный и методологический аппарат философской рефлексии, раскрыть ее ценностно-рациональный и гуманитарный характер.
4. Привить вкус к чтению и пониманию классических и современных философских текстов.
5. Помочь приобрести и развить: навыки философски-грамотного анализа и оценки природных, культурных и социальных явлений; умение формулировать и отстаивать собственную позицию в режимах индивидуального размышления, диалога, полемики, дискуссии.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. Основные категории, понятия, законы, направления развития философии.
2. Основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира.
3. Основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира. Роль России в истории человечества и на современном этапе.

**Уметь:**

1. Анализировать поставленную задачу основываясь на информации.
2. оценивать социально-экономические и политические риски в решении задач.
3. Анализировать и оценивать социально-экономическую и политическую информацию

**Владеть**

1. Нормами взаимодействия и сотрудничества.
2. Толерантностью и социальной мобильностью.
3. Организационно-управленческими навыками в профессии и социальной деятельности.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Философия относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)»  
Индекс дисциплины Б1.Б.02.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, Иностранный язык, История мировых цивилизаций / Страноведение, Концепции современного естествознания

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Культура и межкультурное взаимодействие в современном мире

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Философия и её роль в жизни человека.	1	9	3		3		3	
2	Тема 2. Единство и многообразие философских учений.	1	9	2		3		4	
3	Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.	1	9	3		3		3	
4	Тема 4. Антропология: происхождение человека.	1	9	2		4		3	
5	Тема 5. Гносеология: теория познания.	1	9	2		3		4	
6	Тема 6. Формы существования истины в философии.	2	16	3		5		8	
7	Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.	2	17	2		6		9	
8	Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.	2	16	2		6		8	
9	Тема 9. Социальная философия.	2	16	3		5		8	
10	Тема 10. Философия истории.	2	16	2		6		8	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		54						54
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>24</b>		<b>44</b>		<b>58</b>	<b>54</b>

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Философия и её роль в жизни человека.	1	9	1				15	
2	Тема 2. Единство и многообразие философских учений.	1	9	1		1		14	
3	Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.	1	9			1		14	
4	Тема 4. Антропология: происхождение человека.	1	9	1				14	
5	Тема 5. Гносеология: теория познания.	1	9	1				14	
6	Тема 6. Формы существования истины в философии.	2	16	1		1		17	
7	Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.	2	17	1				19	
8	Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.	2	16	1				19	
9	Тема 9. Социальная философия.	2	16			1		19	
10	Тема 10. Философия истории.	2	16	1				19	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		18					36	18
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>150</b>	<b>18</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Философия и её роль в жизни человека.

О предмете и природе философского знания. Этимология термина философия. Философия и современная эпоха. Сущность философского мировоззрения. Философия и религия. Философия и наука. Философия и искусство. Философия и политика. Функции философии.

Тема 2. Единство и многообразие философских учений.

Основной вопрос философии. Объективный и субъективный идеализм. Научный, стихийный и вульгарный материализм. Основные понятия, категории, положения. Философия древних. Философия средневековья.

Философия эпохи Возрождения. Философия Нового времени. Немецкая классическая философия. Русская философия.

Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.

Мистические аспекты философии. Метафизика. Диалектика. Миф. Философская картина мира. Что такое бытие. Что такое небытие. Принцип материального единства мира. Природные

стихии. История становления категории «материя». Материя и движение. Понятие движение. Многообразие форм движения. Эволюция. Революция. Прогресс. Регресс. Общие понятия пространства и времени. Единство материи, движения, пространства и времени. Диалектика конечного и бесконечного. Основные категории и законы диалектики. Понятие сущности и явления. Понятия единичного и общего. Необходимость и случайность.

Тема 4. Антропология: происхождение человека.

Общее понятие человека. Человек как биопсихосоциальное существо. Человек как индивид, субъект, личность. Личность, коллектив, общество. Геоцентрическая антропологическая концепция. Космоцентрическая антропологическая концепция. Естественно - научная антропологическая концепция. Натуралистическая антропологическая концепция. Определение сознания. Сознание и мозг. Структура сознания. Сознание и бессознательное. Самосознание, рефлексия. Механизмы социализации личности.

Тема 5. Гносеология: теория познания.

Теория познания и её предмет. Единство и многообразие видов знания. Направления в гносеологии. Возможности познания: оптимизм, скептицизм, релятивизм, агностицизм. Субъект и объект познания. Методы познавательной деятельности. Внутренняя логика развития знания. О единстве теории и практики в познании. Критерии и нормы научного познания. Модели развития научного знания.

Тема 6. Формы существования истины в философии.

Что есть истина? Истина и формы её существования: объективная, субъективная, абсолютная и относительная. Критерии истинного знания. Истина, заблуждение и ложь. Истина, правда, закон, принцип.

Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.

Связь сознания с методами познания. Роль интуиции, рассудка, инстинктов и телесных чувств в познавательном процессе. Интеллектуально – чувственное созерцание. Ощущения, восприятия, представления. Мышление: сущность, уровни, формы. Единство чувственного и рационального. Что такое творчество. Творчество и личность. Продуктивная сила воображения. Анализ и синтез. Абстрагирование и идеализация. Историческое и логическое. Аналогия. Моделирование. Формализация и математизация. Роль приборов в научном исследовании. О научном предвидении. Описание и объяснение. Гипотеза, теория и научный факт в познавательной деятельности.

Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.

Этимология термина «этика». Что такое мораль. Что такое нравственность. Возможные типы отношений между моралью и нравственностью. Что такое добродетель. Виды добродетелей: мудрость, рассудительность, умеренность, мужество. Добродетели христианства: вера, надежда, любовь. Справедливость и её виды. Долг и его типы: моральный, физический, интеллектуальный, духовный. Совершенство и его виды. Образы счастья человека. Свобода и её виды: духа, разума, воли и выбора. Моральные категории добра и зла. Смысл жизни. Совесть. Этика абсолютизма, интеллектуализма, гуманизма, гедонизма. Эгоизм.

Тема 9. Социальная философия.

Предмет социальной философии. Структура современного социально-философского знания. Что такое общество. Общество и природа. Что такое социум. Что такое государство. Концепции происхождения общества. Концепции происхождения государства. Типы отношений между обществом и государством. Механизмы социализации личности. Социальный статус и социальная роль. Специфика социального познания. Социальное моделирование. Социальные касты, страты, классы: их особенности. Что такое идеология. Либерализм, консерватизм, анархизм, религиозный фундаментализм.

Тема 10. Философия истории.

Особенности философско-исторического знания. Формационный подход к анализу истории. Цивилизационный подход к анализу истории. Христианская философия истории. Философия истории Нового времени. Философия истории XX века. Структурализм и постструктурализм в философии в философии истории.

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

<b>№ п/п</b>	<b>Разделы и темы дисциплины</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>
1	Тема 1. Философия и её роль в жизни человека.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Единство и многообразие философских учений.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Антропология: происхождение человека.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. Гносеология: теория познания.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. Формы существования истины в философии.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
9	Тема 9. Социальная философия.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
10	Тема 10. Философия истории.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

**6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

## Приложение № 1

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

#### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ратников В.П. Философия: учебник / Ратников В.П., Островский Э.В., Юдин В.В.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 671— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/21009">http://www.iprbookshop.ru/21009</a>	По логину и паролю
2	Семенова В.Э. Философия: учебно-методическое пособие / Семенова В.Э.— С.: Вузовское образование, 2015. 105— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/38551">http://www.iprbookshop.ru/38551</a>	По логину и паролю
3	Ивин, А. А. Философия : учебник для академического бакалавриата. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 478 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15386.html">http://www.iprbookshop.ru/15386.html</a>	По логину и паролю

#### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Скворцова Л.М. Философия: терминологический словарь / Скворцова Л.М., Суходольская Н.П., Фролов А.В.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2014. 30— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/22849">http://www.iprbookshop.ru/22849</a>	По логину и паролю
2	Философия [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров и специалистов гуманитарно-педагогических вузов/ А.Л. Жуланов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2013.— 243 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/32107.html">http://www.iprbookshop.ru/32107.html</a>	По логину и паролю

### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. Национальная философская энциклопедия <http://terme.ru/>
2. Философский портал <http://www.philosophy.ru>
3. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
4. Портал «Философия online» <http://phenomen.ru/>
5. Электронная библиотека по философии: <http://filosof.historic.ru>
6. Электронная гуманитарная библиотека <http://www.gumfak.ru/>
7. Britannica - [www.britannica.com](http://www.britannica.com)
8. Stanford Encyclopedia of Philosophy <http://plato.stanford.edu/>
9. The Internet Encyclopedia of Philosophy (IEP) <http://www.iep.utm.edu/>

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием

современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)



Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пупитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры, видеокамера. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

#### **Помещение для самостоятельной работы**

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер

могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналах Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Основные категории, понятия, законы, направления развития философии.</p> <p>2. Основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирование мировоззрения и понимание современных концепций картины мира.</p> <p>3. Основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирование мировоззрения и понимание современных концепций картины мира. Роль России в истории человечества и на современном этапе.</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Анализировать поставленную задачу основываясь на информации.</p> <p>2. оценивать социально-экономические и политические риски в решении задач.</p> <p>3. Анализировать и оценивать социально-экономическую и политическую информацию</p>	<p><b>Владеть</b></p> <p>1. Нормами взаимодействия и сотрудничества.</p> <p>2. Толерантностью и социальной мобильностью.</p> <p>3. Организационно-управленческими навыками в профессии и социальной деятельности.</p>

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует

		полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ОК-1	Тема 1. Философия и её роль в жизни человека. Тема 2. Единство и многообразие философских учений. Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя. Тема 4. Антропология: происхождение человека. Тема 5. Гносеология: теория познания.	1.устный опрос, доклад 2. эссе 3.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 6. Формы существования истины в философии. Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм. Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность Тема 9. Социальная философия. Тема 10. Философия истории.	1.устный опрос, доклад 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	ФОС	
		Вид оценочного средства	Ко-во вариантов заданий
1	Тема 1.Философия и её роль в жизни человека.	коллоквиум	3
2	Тема 2.Единство и многообразие философских учений.	контрольная работа	3
3	Тема 3.Онтология: мир, бытие, материя.	круглый стол	3
4	Тема 4.Антропология: происхождение человека.	коллоквиум	3
5	Тема 5.Гносеология: теория познания.	контрольная работа	3
6	Тема 6.Формы существования истины в философии.	круглый стол	3
7	Тема 7.Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм .	коллоквиум	3
8	Тема 8.Этические проблемы философии: мораль и нравственность.	контрольная работа	3
	Аттестация	Экзамен	38

### Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	<b>Оценка «отлично»</b> выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	<b>Оценка «хорошо»</b> выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	<b>Оценка «удовлетворительно»</b> выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	<b>Оценка «неудовлетворительно»</b> выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

### Тема 1.

1. Что такое философия.
2. Философское определение жизни.
3. Философское определение человека.

## **Тема 2.**

1. Библейская концепция человека.
2. Античная концепция человека.
3. Дарвиновская концепция человека.

## **Тема 3.**

1. Античная философия истории.
2. Средневековый взгляд на философию истории.
3. Марксистский взгляд на философию истории.

## **Тема 4.**

- 1.Монистические учения.
- 2.Дуалистические учения.
- 3.Плюралистические учения.

## **Тема 5.**

- 1.Рационализм
- 2.Эмпиризм
- 3.Сенсуализм

## **Тема 6.**

- 1.Классическа наука
- 2.Неклассическа наука
- 3.Постнеклассическа наука

### **2.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы**

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

#### *Содержание эссе*

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

#### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и

предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – это проблемность.

## **2.2.2 Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;

- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

- Тема 1. Онтологические идеи.
- Тема 2. Антропологические идеи.
- Тема 3. Гносеологические идеи.
- Тема 4. Этические идеи.
- Тема 5. Философские мировоззрения.
- Тема 6. Учение о истине.
- Тема 7. Метафизика и диалектика.
- Тема 8. Миф и мистика.
- Тема 9. Природа государства.
- Тема 10. Происхождение морали.

### 2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический



характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.

2. Оглавление.

3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.

4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включает номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводщими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число

литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем рефератов*

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

## **2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
Новизна реферированного текста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### 2.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.4 Тематика докладов

- Тема 1. Онтологические идеи древневосточной философии.
- Тема 2. Антропологические идеи древневосточной философии.
- Тема 3. Гносеологические идеи древневосточной философии.
- Тема 4. Этические идеи древневосточной философии.
- Тема 5. Философское мировоззрение Сократа.
- Тема 6. Платон. Учение о космосе.
- Тема 7. Аристотель. Метафизика.
- Тема 8. Лукреций К. Т. О природе вещей.
- Тема 9. Августин. А. Исповедь.
- Тема 10. Макиавелли Н. Государь.

#### 2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
«хорошо»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
«удовлетворительно»	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
«неудовлетворительно»	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.5 Вопросы для устного опроса

- Вопрос 1. Что такое бытие?
- Вопрос 2. Основные философские мировоззрения.
- Вопрос 3. Натурфилософская идея материи.
- Вопрос 4. Основные антропологические концепции.
- Вопрос 5. Основные концепции истины.
- Вопрос 6. Отличие сенсуализма от эмпиризма.
- Вопрос 7. Отличие морали от нравственности.
- Вопрос 8. Типы свободы.
- Вопрос 9. Иерархия справедливости.
- Вопрос 10. Образ добра и зла.

#### 2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## **2.6 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Провести сравнительный анализ философии материалистов и идеалистов.

Задание 2. Найти общее в философии античности и Возрождения.

Задание 3. Осуществить синтез разных форм свобод.

Виды самостоятельной работы студента:

- конспектирование литературы;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к коллоквиуму;
- подготовка к семинарскому занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание, реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

### **2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.



1. Субъект и объект.
2. Форма и содержание. Возможность и действительность.
3. Прагматизм и персонализм.
1. Предмет, методы и функции философии.
2. Логическое и историческое.
3. Культура и цивилизация.
1. Теория, эмпирия, факт.
2. Часть и целое. Система и элемент.
3. Психоанализ.
1. Философия и мировоззрение. Типы мировоззрений.
2. Истина и заблуждение, их критерии.
3. Экзистенциализм.
1. Бытие и небытие.
2. Необходимость и случайность.
3. Иррационализм и сенсуализм.
1. Идеальное, идеал, идол.
2. Сущность и явление.
3. Философия истории, её концепции.
1. Чувственное и рациональное в познании.
2. Социальная дифференциация общества.
3. Рационализм и эмпиризм.
1. Мышление, воля, интуиция.
2. Род, племя, народ, нация.
3. Философская герменевтика.
1. Абстрактное и конкретное, идеальное и реальное.
2. Мораль и нравственность. Типы отношений между ними.
3. Философские идеи постмодернизма.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.

<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: к. ф. н., доцент Родзинский Дмитрий Леонидович



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **КУЛЬТУРОЛОГИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>



## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины культурология являются:

Реализация требований ФГОС к освоению соответствующих компонентов общекультурных и профессиональных компетенций при подготовке бакалавров на основе формирования у них теоретических знаний, практических навыков и умений по дисциплине «Культурология». Изучение культурологии в системе высшего образования имеет целью совместно с другими гуманитарными дисциплинами помочь студенту в деле самостоятельной выработки мировоззренческих ориентиров, ценностных установок, общекультурной самоидентификации. Основы культурологического знания предполагают развить творческие способности человека в современной жизни, повлиять на развитие его духовно-нравственных начал и показать путь к совершенствованию в профессиональной деятельности.

**Задачи** дисциплины культурология заключаются в:

Определение места культурологии в системе гуманитарных дисциплин, специфики её объекта и предмета, основных разделов и истории формирования;

- Уяснение сущности культуры как социального феномена, её роли в развитии личности и общества;
- Уяснение функций и закономерностей развития культуры;
- Понимание феномена и специфики современной цивилизации;
- Ориентация в истории культуры России, понимание её места и значения в системе мировой цивилизации;
- Формирование представлений о взаимосвязи человека общества и культуры;
- Понимание процессов социализации личности;
- Формирование готовности и способности к постоянному саморазвитию, умения выстраивать стратегии и траектории личностного и профессионального роста;
- Формирование умений строить межличностные и межкультурные отношения;
- Понимание особенностей развития культуры 20 – 21 в.в., её основных противоречий, ценностей и проблем.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-2</b>	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. Основные формы и функции культурной деятельности;  
Основные способы приобретения, хранения и трансляции социокультурного опыта - в контексте своеобразия культурных достижений разных цивилизаций.
2. Базовые ценности мировой культуры.
3. Основные определения понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности;  
Главные тенденции истории и современного развития культуры;  
Основания культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.

**Уметь:**

1. Ориентироваться в мировом историко-культурном процессе, анализировать типы культур и разбираться в их классификации; понимать значение главных достижений мировой культуры.
2. Различать и понимать специфику культурных кодов разных цивилизаций, анализировать современные тенденции развития культуры, ситуацию мультикультурности и диалога культур;

3. понимать значение главных достижений мировой культуры.

### **Владеть**

1. Способами сопоставления явлений разных культур в ситуации кросс-культурных связей и межкультурного взаимодействия;
  2. Принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере.
  3. Основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере.
- Основами типологического анализа явлений культурного многообразия;

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина культурология относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)»  
Индекс дисциплины Б1.Б.03.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, Философия, последняя изучается параллельно с данной дисциплиной

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Социология, Концепции современного естествознания

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

#### **Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Предмет, задачи и функции культурологии.	1	11	2		5		4	
2	Тема 2. Культурогенез: проблемы возникновения и эволюция культуры.	1	11	2		5		4	
3	Тема 3. Древние цивилизации и типы культур мировой истории.	1	12	2		5		5	
4	Тема 4. Христианский тип культуры: история и современность.	1	11	2		5		4	
5	Тема 5. История становления и основные этапы развития отечественной культуры.	2	20	3		7		10	

6	Тема 6. Русская культура 18 – начала 20 вв. «Золотой» и «Серебряный» век русской культуры.	2	21	3		7		11	
7	Тема 7. Культура России советского периода и современная культурная ситуация в России.	2	20	3		7		10	
8	Тема 8. Актуальные проблемы современной культуры.	2	20	3		7		10	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		54						54
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>20</b>		<b>48</b>		<b>58</b>	<b>54</b>

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Предмет, задачи и функции культурологии.	1	11	1				15	
2	Тема 2. Культурогенез: проблемы возникновения и эволюция культуры.	1	11	1		1		14	
3	Тема 3. Древние цивилизации и типы культур мировой истории.	1	12	1		1		14	
4	Тема 4. Христианский тип культуры: история и современность.	1	11	1				14	
5	Тема 5. История становления и основные этапы развития отечественной культуры.	2	20	1		1		23	
6	Тема 6. Русская культура 18 – начала 20 вв. «Золотой» и «Серебряный» век русской культуры.	2	21	1				24	
7	Тема 7. Культура России советского периода и современная культурная ситуация в России.	2	20	1				23	
8	Тема 8. Актуальные проблемы современной культуры.	2	20	1		1		23	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		18					36	18
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>150</b>	<b>18</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Возникновение культурологии как науки. Факторы, определившие возникновение культурологи как системной науки о культуре. Объект, предмет и задачи культурологии. Функции культурологии и ее роль в обществе. Структура культурологии как учебной дисциплины. Культурология в системе философских и гуманитарных наук. Культурология и философия культуры, социология культуры, культурная антропология, история мировой культуры, их диалектическая взаимосвязь. Основные категории культурологии. Методы культурологи, их типология и применение. Этимология термина "культура". Возможные подходы к изучению культуры. Сущность культуры. Культура как смысловой мир человека. Культурные ценности. Культура как система. Виды культуры, функции культуры. Культура как традиция. Соотношение традиций и новаторства в развитии культуры. Культурная эпоха. Культура и цивилизация: соотношение понятий. Понятие культурного прогресса. Основные культурологические направления и школы.

Тема 2. Четыре гипотезы становления человека и культуры. Антропосоциогенез: становление человека, общества и культуры. Значение возникновения речи. Сущность проблемы зарождения религиозных представлений и искусства. Первоначальные формы религиозных верований.

Ритуал. Культ. Культурное понятие "Бог". Миф и первобытная культура. Особенности первобытного искусства. Синкретизм первобытной культуры. Стадии развития первобытного общества. Роль матриархата и патриархата в становлении человеческого общества. Материальная и духовная культуры в развитии первобытного общества. Языческие верования и становление мифологического сознания. Первобытное искусство и культура. Понятие культуригенеза. Основные концепции культуригенеза. Историческое значение и культурный смысл позднего палеолита. Главные особенности антропокультурной системы первобытного общества. Основные этапы ее развития.

Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.

Культура Древнего мира, ее основные черты. Культура Древнего Египта и Месопотамии.

Культура Древней Индии и основные этапы ее развития. Основные черты и этапы развития культуры Древнего Китая.

Особенности формирования восточной культуры. Разновидности восточной культуры. Общее и особенное в развитии восточных культур. Основные черты восточной культуры. Становление индо-буддийского типа культуры. Непротиворечащие противоположности: пракрити и пуруша. Дхарма как закон жизни и культуры. Философско-мировоззренческие основы, художественная практика и научное знание. Конфуцианско-даосский тип культуры: картина мира и её социально-мировоззренческий характер. Система ценностей. Художественное творчество конфуцианско-даосского типа культуры.

Античность как тип культуры. Главные особенности и основные этапы развития античной культуры. Гармония, норма, эстетическая форма в культуре античности. Крито-микенская культура и ее историческое значение. Культура Древней Греции, ее динамика: архаика, классика, эллинизм. Основные формы античной культуры: мифология, религия, философия, наука, искусство, гимнастика. Нравственные идеалы и понятие разума в древнегреческой культуре. Литература и театр, архитектура и скульптура.

Культура Древнего Рима. Правовая и политическая традиция Рима. Трансформация римской культуры под влиянием христианства. Влияние античности на другие культурные эпохи.

Условие возникновения ислама. Идея последовательного монотеизма. Пять столпов веры.

Картина мира. Факторы распространения и укрепления исламской культуры. Теократическая идея социального мира. Система мусульманских ценностей. Идея абсолютного предопределения человеческих поступков. Особенности исламского менталитета.

Фундаментализм как культурная ориентация. Особенности художественной культуры исламского мира.

Тема 4. Антропология: происхождение человека.

Основные черты и характеристики культуры европейского средневековья. Особенности духовной культуры средневековья и их отражение в литературе и искусстве. Иерархия видов искусств в средневековой культуре. Соотношение религиозной и светской культуры. Влияние канона на культуру и искусство Средневековья.

Культура средних веков: христианский тип культуры. Социокультурные предпосылки становления христианства. Основные черты христианской культуры. Проблема человека и тема женщины. Принцип творения и принцип откровения в христианстве. Художественная практика культуры средних веков.

Культура итальянского и северо-европейского Возрождения. Гуманизм культуры Возрождения. Обращение к традициям античной культуры и искусства. Расцвет искусства и достижения в области литературы, театра, живописи, архитектуры, музыки. Культура эпохи Реформации и контрреформации. Религиозные идеи протестантизма и их влияние на культуру западноевропейского общества.

Характерные черты культуры эпохи Возрождения. Культура эпохи Возрождения и Реформации. Ценностные ориентации христианства. Протестантская версия христианства в новоевропейской культуре. Культура Нового Времени и эпохи Просвещения (17-18 вв.).

Характерные черты развития культуры. Социально-экономические, политические и

исторические корни формирования новой культуры. Формирование национального самосознания народов европейской культуры. Влияние буржуазно-демократических и научных революций на культуру. Формирование различных философско-художественных и общественных направлений в культуре 19-20 в. Модернизм и постмодернизм. Основные черты культуры модернизма и постмодернизма.

Проблема кризиса европейской цивилизации и ее осмысление в философской и культурологической мысли XIX в. Истоки и содержание культуры постмодерна. Принципы постмодерна и их выражение в современном искусстве. Культура XX века. Основные концепции развития современной цивилизации. Главные черты и особенности культуры современного постиндустриального общества. Современные формы культуры и тенденции культурного развития.

Тема 5. Гносеология: теория познания.

История становления и развития отечественной культуры. Основные этапы развития культуры. Основные черты и архетип отечественной культуры Социально-исторические условия формирования русской культуры. Система ценностей русской культуры. Характеристика русской культуры: характер русского народа в его социокультурном выражении. Особенности историко-культурного процесса в России, его внутреннее детерминированная самостоятельность. Русская культура как многослойное структурное образование (народная культура, языческая культура, православная культура, элитарная (дворянская) культура, элементы, заимствованные от культур других народов Европы, Азии и т.д.). Формирование русской культуры от периода принятия христианства и Киевской Руси до нашествия монголо - татар. Двоеверие: язычество и христианство в генезисе русской национальной культуры. Последствия монголо-татарского нашествия и становление централизованного государства. Русская культура в период Московского государства. Роль Петровских реформ в развитии культуры. Новые тенденции в развитии русской культуры и начало формирования российской Империи и евразийской культуры. «Золотой век» русской культуры

Тема 6. Формы существования истины в философии.

Исторические предпосылки подъема русской культуры 19 в. Европейские культурные традиции в восприятии русского общества. Русская интеллигенция как феномен культуры XIX в. Взлет художественной культуры России. "Золотой век" русской литературы. Художественные стили. Духовно-нравственные уроки русской классики. Формирование национального сознания отечественной культуры. "Золотой век" русской культуры (1-я пол. 19 в.). Направления философско-общественной мысли и художественно-творческих исканий русской интеллигенции. Проблема «особого пути» России. Западники и славянофилы об исторических судьбах России и русской культуры. Рост просвещения и образованности.

"Серебряный век" как социокультурная эпоха. Истоки и основные идеи религиозно-философского Ренессанса в России. Содержание и смысл "русской идеи". Вл. Соловьев и Н. Бердяев. Сборник "Вехи" (1909 г.). Художественная культура "серебряного века". Модернизм в искусстве. Меценатство как социокультурное явление. Выдающаяся роль художественной культуры в развитии русского общества 19 в. Развитие науки 19 в. "Серебряный век" русской культуры (2-я пол. 19 в.-1-я пол. 20 в.). Социокультурная ситуация в России на рубеже 19-20 вв. Исторические достижения и противоречия русской культуры.

Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.

Культура советского периода в системе типологии мировой и отечественной культуры. Главные особенности и черты. ВОСР как социокультурный феномен: исторические детерминанты и направленность. Исторический итог многовекового «расщепления» отечественной культуры в 20 в. Феномен эмигрантской культуры. Проблема инакомыслия в советской культуре. Классовый подход в культуре. Четыре "волны" культурной эмиграции: проблемы и противоречия.

Характерные черты советской культуры и их проявление в разные периоды развития. Социалистический реализм. Преэминентность культурно-исторического процесса в советский период. Исторический вектор социалистической культуры. Конкретные результаты изменений в ведущих сферах жизни народа: наука, образование, литература, искусство. Гуманистическая и интернационалистская сущность отечественной культуры советского периода. Исторический итог социокультурного противостояния: гибель советской цивилизации и значение её культурных преобразований. Понятие и сущность современной социокультурной ситуации. Позитивные тенденции социокультурной ситуации в постсоветской России. Рыночная идеология в культуре и её последствия.

Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.

Наука как феномен культуры. Изменение образа науки в современном мире. Проблема социокультурных последствий научно-технического развития. Понятие информационного общества. Техника и цивилизация. Необходимость отказа человечества от "потребительской цивилизации". Экология и экологическая культура.

Современная западная культура. Массовая культура. Эволюция западного мира во второй половине XX в. Три составляющие современной западной культуры. Гуманитарная культура. Научно-техническая или интеллектуальная культура и проблемы её развития. Массовая культура: возникновение, становление, виды и формы, эволюция. Молодежная субкультура. Виды и формы молодежной культуры. Системный кризис мировой цивилизации. Авангардизм XX века и перспективы постмодернистского развития художественной культуры. Эклектизм как творческий метод. Культура постмодернизма. Возникновение и становление постмодернизма как результат осмысления развития западного общества в современную эпоху. Постмодернизм как образ жизни. Искусство постмодернизма: основные тенденции развития. Возможность интеграции и усилий деятелей технической, гуманитарной и творческой интеллигенции. Футурологические прогнозы и футурологическое проектирование. История утопий. Д.Орвелл «1984». Ф.Фукуяма «Конец истории». Э.Тоффлер «Третья волна», «Футурошок».

#### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Предмет, задачи и функции культурологии.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Культурогенез: проблемы возникновения и эволюция культуры.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Древние цивилизации и типы культур мировой истории.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Христианский тип культуры: история и современность.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. История становления и основные этапы развития отечественной культуры.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. . Русская культура 18 – начала 20 вв.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада</i>

	«Золотой» и «Серебряный» век русской культуры.	(сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
7	Тема 7. Культура России советского периода и современная культурная ситуация в России.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
8	Тема 8. Актуальные проблемы современной культуры.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

### Приложение № 1

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

### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Багновская Н.М. Культурология: учебник / Багновская Н.М.— М.: Дашков и К, 2014. 420— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/24793">http://www.iprbookshop.ru/24793</a>	По логину и паролю
2	Ивин, А. А. Философия : учебник для академического бакалавриата. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 478 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15386.html">http://www.iprbookshop.ru/15386.html</a>	По логину и паролю

### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры: учебное пособие / Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 487— с	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15386">http://www.iprbookshop.ru/15386</a>	По логину и паролю
2	Каверин Б.И. Культурология [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Каверин Б.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 287 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8089.html">http://www.iprbookshop.ru/8089.html</a>	По логину и паролю
3	Эмих Н.А. Культурная парадигма современного образования [Электронный ресурс]: монография/ Эмих Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 183 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/13006.html">http://www.iprbookshop.ru/13006.html</a>	По логину и паролю

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- <http://www.rusbooks.org/> Свободная электронная библиотека Rusbooks на сайте можно найти учебники, учебные пособия и конспекты лекций по культурологии.
- <http://www.lawlibrary.ru/poisk.php> Юридическая научная библиотека издательства «СПАРК» на сайте содержатся учебные пособия, учебники и конспекты лекций по культурологии.
- <http://www.edu.ru/> федеральный портал «Российское образование».
- <http://www.gumfak.ru/> электронная гуманитарная библиотека
- [www.britannica.com](http://www.britannica.com) Britannica
- [www.countries.ru](http://www.countries.ru) - сайт "Библиотека по культурологии".



## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > Ресурсы Интернет > 572-res1-1

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналах Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-2	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	<b>Знать:</b> 1. Основные формы и функции культурной деятельности; Основные способы приобретения, хранения и трансляции социокультурного опыта - в контексте своеобразия культурных достижений разных цивилизаций. 2. Базовые ценности мировой культуры. 3. Основные определения понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности; Главные тенденции истории и современного развития культуры; Основания культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	<b>Уметь:</b> 1. Ориентироваться в мировом историко-культурном процессе, анализировать типы культур и разбираться в их классификации; понимать значение главных достижений мировой культуры. 2. Различать и понимать специфику культурных кодов разных цивилизаций, анализировать современные тенденции развития культуры, ситуацию мультикультурности и диалога культур; 3. понимать значение главных достижений мировой культуры.	<b>Владеть</b> 1. Способами сопоставления явлений разных культур в ситуации кросс-культурных связей и межкультурного взаимодействия; 2. Принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. 3. Основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современности; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия;

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в

		неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	ОК-2	Тема 1. Предмет, задачи и функции культурологии. Тема 2. Культурогенез: проблемы возникновения и эволюция культуры. Тема 3. Древние цивилизации и типы культур мировой истории. Тема 4. Христианский тип культуры: история и современность.	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 5. История становления и основные этапы развития отечественной культуры. Тема 6. . Русская культура 18 – начала 20 вв. «Золотой» и «Серебряный» век русской культуры. Тема 7. Культура России советского периода и современная культурная ситуация в России.	1.устный опрос	Вопросы/задания к экзамену/зачету

			Тема 8. Актуальные проблемы современной культуры.		
--	--	--	---	--	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	ФОС	
		Вид оценочного средства	Ко-во вариантов заданий
1	Тема 1. Философия и её роль в жизни человека.	коллоквиум	3
2	Тема 2. Единство и многообразие философских учений.	контрольная работа	3
3	Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.	круглый стол	3
4	Тема 4. Антропология: происхождение человека.	коллоквиум	3
5	Тема 5. Гносеология: теория познания.	контрольная работа	3
6	Тема 6. Формы существования истины в философии.	круглый стол	3
7	Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.	коллоквиум	3
8	Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.	контрольная работа	3
	Аттестация	Экзамен	38

### Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	<b>Оценка «отлично»</b> выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	<b>Оценка «хорошо»</b> выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логичное, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	<b>Оценка «удовлетворительно»</b> выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

«неудовлетворительно»	<b>Оценка «неудовлетворительно»</b> выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.
-----------------------	--

## 2.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

### Тема 1.

1. Что такое философия.
2. Философское определение жизни.
3. Философское определение человека.

### Тема 2.

1. Библейская концепция человека.
2. Античная концепция человека.
3. Дарвиновская концепция человека.

### Тема 3.

1. Античная философия истории.
2. Средневековый взгляд на философию истории.
3. Марксистский взгляд на философию истории.

### Тема 4.

- 1.Монистические учения.
- 2.Дуалистические учения.
- 3.Плюралистические учения.

### Тема 5.

- 1.Рационализм
- 2.Эмпиризм
- 3.Сенсуализм

### Тема 6.

- 1.Классическа наука
- 2.Неклассическа наука
- 3.Постнеклассическа наука

### 2.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы).

#### *Содержание эссе*

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими



слова, основная характеристика темы эссе – это проблемность.

## 2.2.2 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

## 2.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

- Тема 1. Онтологические идеи.
- Тема 2. Антропологические идеи.
- Тема 3. Гносеологические идеи.
- Тема 4. Этические идеи.
- Тема 5. Философские мировоззрения.
- Тема 6. Учение о истине.
- Тема 7. Метафизика и диалектика.
- Тема 8. Миф и мистика.
- Тема 9. Природа государства.
- Тема 10. Происхождение морали.

### 2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.
4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводными итогом проделанной в ней работы.
5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.
6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только

тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

#### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

#### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

#### *Рекомендации по формулировке тем рефератов*

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

### **2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;

	- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### 2.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## 2.4 Тематика докладов

- Тема 1. Онтологические идеи древневосточной философии.
- Тема 2. Антропологические идеи древневосточной философии.
- Тема 3. Гносеологические идеи древневосточной философии.
- Тема 4. Этические идеи древневосточной философии.
- Тема 5. Философское мировоззрение Сократа.
- Тема 6. Платон. Учение о космосе.
- Тема 7. Аристотель. Метафизика.
- Тема 8. Лукреций К. Т. О природе вещей.
- Тема 9. Августин. А. Исповедь.
- Тема 10. Макиавелли Н. Государь.

### 2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
«хорошо»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
«удовлетворительно»	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
«неудовлетворительно»	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.5 Вопросы для устного опроса

- Вопрос 1. Что такое бытие?
- Вопрос 2. Основные философские мировоззрения.
- Вопрос 3. Натурфилософская идея материи.
- Вопрос 4. Основные антропологические концепции.
- Вопрос 5. Основные концепции истины.
- Вопрос 6. Отличие сенсуализма от эмпиризма.
- Вопрос 7. Отличие морали от нравственности.
- Вопрос 8. Типы свободы.

Вопрос 9 Иерархия справедливости.

Вопрос 10. Образ добра и зла.

### **2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## **2.6 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Провести сравнительный анализ философии материалистов и идеалистов.

Задание 2. Найти общее в философии античности и Возрождения.

Задание 3. Осуществить синтез разных форм свобод.

Виды самостоятельной работы студента:

- конспектирование литературы;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к коллоквиуму;
- подготовка к семинарскому занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание, реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

### **2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к экзамену (зачету)**

1. Предмет, методы и функции философии.
2. Абстрактное и конкретное, идеальное и реальное.
3. Социальная дифференциация общества.
  1. Философия и мировоззрение. Типы мировоззрений.
  2. Логическое и историческое.
  3. Род, племя, народ, нация.
    1. Структура философского знания.
    2. Форма и содержание. Возможность и действительность.
    3. Проблема субъекта истории.
      1. Основной вопрос философии.
      2. Детерминизм и индетерминизм.

3. Необходимость и свобода.
  1. Бытие и небытие.
  2. Необходимость и случайность.
3. Индивид, индивидуальность, личность.
  1. Идеальное, идеал, идол.
  2. Сущность и явление.
3. Мораль и нравственность. Типы отношений между ними.
  1. Познание: формы, уровни, методы.
  2. Часть и целое. Система и элемент.
3. Добро и зло. Цель и средства.
  1. Субъект и объект.
  2. Закон, хаос, порядок.
3. Культура и цивилизация.
  1. Чувственное и рациональное в познании.
  2. Материализм и идеализм.
3. Метафизика и диалектика.
  1. Мышление, воля, интуиция.
  2. Рационализм и эмпиризм.
3. Экзистенциализм.
  1. Истина и заблуждение, их критерии.
  2. Иррационализм и сенсуализм.
3. Прагматизм и персонализм.
  1. Теория, эмпирия, факт.
  2. Философия истории, её концепции.
3. Философская герменевтика.
  1. Предмет, методы и функции философии.
  2. Психоанализ.
3. Проблема субъекта истории.
  1. Структура философского знания.
  2. Детерминизм и индетерминизм.
3. Философские идеи постмодернизма.
  1. Познание: формы, уровни, методы.
  2. Материализм и идеализм.
3. Добро и зло. Цель и средства.
  1. Основной вопрос философии.
  2. Закон, хаос, порядок.
3. Проблема субъекта истории.
  1. Субъект и объект.
  2. Форма и содержание. Возможность и действительность.
3. Прагматизм и персонализм.
  1. Предмет, методы и функции философии.
  2. Логическое и историческое.
3. Культура и цивилизация.
  1. Теория, эмпирия, факт.
  2. Часть и целое. Система и элемент.
3. Психоанализ.
  1. Философия и мировоззрение. Типы мировоззрений.
  2. Истина и заблуждение, их критерии.
3. Экзистенциализм.
  1. Бытие и небытие.
  2. Необходимость и случайность.
3. Иррационализм и сенсуализм.
  1. Идеальное, идеал, идол.

2. Сущность и явление.
3. Философия истории, её концепции.
1. Чувственное и рациональное в познании.
2. Социальная дифференциация общества.
3. Рационализм и эмпиризм.
1. Мышление, воля, интуиция.
2. Род, племя, народ, нация.
3. Философская герменевтика.
1. Абстрактное и конкретное, идеальное и реальное.
2. Мораль и нравственность. Типы отношений между ними.
3. Философские идеи постмодернизма.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: к. ф. н., доцент Родзинский Дмитрий Леонидович





**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**КОНЦЕПЦИИ ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины Концепции естествознания являются:

1. Формирование у студентов знаний, умений и навыков о единой научной картине мира на основе усвоения ими главных достижений естественных наук.
2. Формирование основ логики и методологии научного познания.
3. Особое место отводится проблеме сущности человека, вопросам его происхождения, возможного будущего и предназначения во Вселенной.

Задачи дисциплины Концепции естествознания заключаются в:

1. Раскрыть различные аспекты взаимодействия социума с биосферой и космосом.
2. Проанализировать глобальные проблемы современного мира, решение которых имеет первостепенное значение для дальнейшей гео-, био-, космо- и социоэволюции.
3. Ознакомить с основами методологии научного исследования.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-1</b>	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
2	<b>ОПК-6</b>	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Основные черты науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания); (ОК-1)

2. Точки зрения на время появления науки, общие модели ее развития, основные границы научного метода познания естественного мира, структурные уровни научного познания, роль и значение научных революций и научных картин мира, последовательно сменяющих друг друга в истории науки; (ОК-1)

3. Основные современные естественнонаучные концепции, посвященные описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира. (ОПК-6)

### **Уметь:**

1. Отличать приемы и методы эмпирического уровня научного познания от приемов и методов теоретического; (ОК-1)

2. Распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания; (ОК-1)

3. Характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы. (ОПК-6)

### **Владеть**

1. Определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму; (ОК-1)

2. Способностью определения и отличия научных знаний от псевдонаучных и вненаучных; (ОК-1)

3. Способностью обобщения полученных в предыдущие годы обучения (в средних учебных заведениях) естественнонаучных знаний в единую научную картину мира, или –

видения многочисленных «стыков» современных естественных наук, на которых и разворачивается единая современная естественнонаучная картина мира. (ОПК-6)

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Концепции естествознания относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.04.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Социология», «Культурология».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «История», «Философия», «Логика».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Наука в духовной культуре общества.	1	11	2		5		4	
2	Тема 2. Границы науки и общие модели ее развития.	1	12	2		5		5	
3	Тема 3. Естествознание в античности и Новое время.	1	11	2		5		4	
4	Тема 4. Неклассическая и постнеклассическая научные картины мира.	1	11	2		5		4	
5	Тема 5. Общая характеристика концепций микромира.	2	20	3		7		10	
6	Тема 6. Общая характеристика концепций мегамира.	2	20	3		7		10	
7	Тема 7. Общая характеристика концепций живой природы.	2	21	3		7		11	
8	Тема 8. Глобальные проблемы современного мира.	2	20	3		7		10	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		54						54
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>20</b>		<b>48</b>		<b>58</b>	<b>54</b>

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Контроль	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					Самостоятельная работа
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Наука в духовной культуре общества.	1	16	1			15		
2	Тема 2. Границы науки и общие модели ее развития.	1	16	1		1	14		
3	Тема 3. Естествознание в античности и Новое время.	1	16	1		1	14		
4	Тема 4. Неклассическая и постнеклассическая научные картины мира.	1	15	1			14		
5	Тема 5. Общая характеристика концепций микромира.	2	25	1		1	23		
6	Тема 6. Общая характеристика концепций мегамира.	2	25	1			24		
7	Тема 7. Общая характеристика концепций живой природы.	2	25	1		1	23		
8	Тема 8. Глобальные проблемы современного мира.	2	24	1			23		
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		18				36	18	
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>4</b>	<b>150</b>	<b>18</b>	

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### Тема 1. Наука в духовной культуре общества.

Наука как форма духовной культуры. Естественные и социально-гуманитарные науки. Общая классификация наук. Точки зрения на время появления науки. Роль науки и техники в современном мире. Сциентизм и антисциентизм. Особенности и критерии науки. Принципы верификации и фальсификации. Структура научного познания, взаимосвязь и взаимодействие эмпирического и теоретического уровней научного познания.

#### Тема 2. Границы науки и общие модели ее развития.

Представление о роли науки в жизни общества и перспективах ее развития в эпоху классического естествознания (Новое время) и в эпоху постнеклассической науки (вторая половина XX века). Фундаментальные границы науки: познавательный статус, инструментальный характер, специфика научного познания, возраст человечества, природа человека (макроинструменты познания и микро- и мегаобъекты познания и изучения). Общие модели развития науки. Развитие науки в виде последовательной смены научных парадигм – путем научных революций – в концепции Т. Куна и – в виде последовательной смены научно-исследовательских программ в концепции И. Лакатоса.

### Тема 3. Естествознание в античности и Новое время.

Классическая научная картина мира. Первая научная революция и зарождение первых форм теоретического знания в Древней Греции. Формирование первой научной картины мира (аристотелевской) и ее характерные черты: геоцентризм, натурфилософия, пантеизм, циклизм, появление логики Аристотеля как науки о формах и законах правильного мышления и геометрии Евклида как первого канона (образца) теории. Вторая научная революция и становление классического естествознания, или второй научной картины мира (ньютоновской). Основные черты классического естествознания: гелиоцентризм, математизация естествознания, появление экспериментальных методов, упадок натурфилософии, начало дифференциации науки, механицизм, деизм, детерминизм, идеи линейности и стационарности мира. Формирование сциентизма в эпоху Нового времени как формы социокультурной ориентации. Начало формирования теории электромагнитного поля и кризис классического естествознания.

Тема 4. Неклассическая и постнеклассическая научные картины мира. Третья научная революция рубежа XIX – XX вв. Появление квантовой теории и теории относительности. Релятивизм и антимеханицизм. Основные черты постнеклассического естествознания: глобальный эволюционизм, синергетика, антропный принцип, индетерминизм, идеи нелинейного развития и нестационарной вселенной, дифференциация и интеграция научного знания. Формирование антисциентизма как формы социокультурной ориентации во второй половине XX в.

### Тема 5. Общая характеристика концепций микромира.

Появление электромагнитной картины мира во второй половине XIX века. Основные отличия вещества от поля. Корпускулярно-волновой дуализм. Первые модели атома: модель Томсона, модель Резерфорда, постулаты Бора. Общая характеристика элементарных частиц. Фундаментальные взаимодействия в природе. Специфика микромира. Принципы дополнительности и соотношения неопределенностей.

### Тема 6. Общая характеристика концепций мегамира.

Общая характеристика теории относительности. Новое объяснение пространства и времени. Специальная и общая теории относительности. Геометрическое объяснение природы гравитации. Современные представления о мегамире. Специфика, строение и эволюция звезд. Термоядерный синтез. Галактики. Галактический год. Метагалактика. Гипотеза Большого взрыва. Сингулярный объект. Физический вакуум. Фазовый переход. Красное смещение и реликтовое излучение. Расширяющаяся Вселенная. Этапы космической эволюции. Законы классической термодинамики и «тепловая смерть Вселенной». Неклассическая термодинамика и синергетика. Точки бифуркации. Флуктуации и аттракторы. Возможность жизни и разумной жизни в Галактике и во Вселенной.

### Тема 7. Общая характеристика концепций живой природы.

Неживая и живая природа. Определение жизни. Специфика жизни и ее отличия от неживой природы. Многообразие жизни. Уровни организации неживой и живой природы. Классификации биологических наук. Исторические этапы развития биологии. Теория эволюции Ч. Дарвина. Синтетическая теория эволюции. Проблема происхождения человека. Гипотезы происхождения жизни: креационизм, абиогенез, биогенез, панспермия, направленная панспермия, биохимическая эволюция. Происхождение жизни в свете синергетического видения природы.

### Тема 8. Глобальные проблемы современного мира.

Что такое глобальные проблемы человечества? Существует ли прогресс в истории общества? Виды прогресса. Обратная сторона прогресса. Оптимистические прогнозы Нового времени.

Результаты научно-технической революции. Истощение земных ресурсов. Загрязнение окружающей среды. Рост радиационной опасности и угроза третьей мировой войны. Рост народонаселения. Теория закона народонаселения Т. Мальтуса. Пути выхода из кризиса.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Наука в духовной культуре общества.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Границы науки и общие модели ее развития.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Естествознание в античности и Новое время.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Неклассическая и постнеклассическая научные картины мира.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. Общая характеристика концепций микромира.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. Общая характеристика концепций мегамира.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Тема 7. Общая характеристика концепций живой природы.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Тема 8. Глобальные проблемы современного мира.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

### 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

#### Приложение № 1

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

#### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Садохин А.П. Концепции современного естествознания [Электронный ресурс]:	<a href="http://www.iprbookshop.ru/40463.html">http://www.iprbookshop.ru/40463.html</a>	По логину и паролю

	учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным специальностям и специальностям экономики и управления/ Садохин А.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 447 с.		
2	Соломатин В.А. История науки [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Соломатин В.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 350 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/88165.html">http://www.iprbookshop.ru/88165.html</a>	По логину и паролю

### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Тулинов В.Ф. Концепции современного естествознания [Электронный ресурс]: учебник/ Тулинов В.Ф., Тулинов К.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2016.— 483 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/60428.html">http://www.iprbookshop.ru/60428.html</a>	По логину и паролю
2	Макарова И.М. Биологические концепции современного естествознания (происхождение и развитие жизни, эволюционное учение, антропогенез) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Макарова И.М., Баймакова Л.Г.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2009.— 76 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/64936.html">http://www.iprbookshop.ru/64936.html</a>	По логину и паролю
3	Джон Эвери Теория информации и эволюция [Электронный ресурс]/ Джон Эвери— Электрон. текстовые данные.— Москва, Ижевск: Регулярная и хаотическая динамика, Институт компьютерных исследований, 2019.— 252 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92066.html">http://www.iprbookshop.ru/92066.html</a>	По логину и паролю

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует естественно-научное понимание мира.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и

результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации



<https://scholar.google.ru>

**База данных научных журналов на английском языке**  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > Ресурсы Интернет > 572-res1-1

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

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

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

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)  
<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы,

уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<b>Знать:</b> 1. Основные черты науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания); 2. Точки зрения на время появления науки, общие модели ее развития, основные границы научного метода познания естественного мира, структурные уровни научного познания, роль и значение научных революций и научных картин мира, последовательно сменяющих друг друга в истории науки;	<b>Уметь:</b> 1. Отличать приемы и методы эмпирического познания от приемов и методов теоретического; 2. Распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания;	<b>Владеть</b> 1. Определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму; 2. Способностью определения и отличия научных знаний от псевдонаучных и вненаучных;
2	ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<b>Знать:</b> Основные современные естественнонаучные концепции, посвященные описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира.	<b>Уметь:</b> Характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы.	<b>Владеть:</b> Способностью обобщения полученных в предыдущие годы обучения (в средних учебных заведениях) естественнонаучных знаний в единую научную картину мира, или – видения многочисленных «стыков» современных естественных наук, на которых и разворачивается единая современная естественнонаучная картина мира.

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых

		ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знать: 1. Основные черты науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания); 2. Точки зрения на время появления науки, общие модели ее развития, основные границы научного метода познания естественного мира, структурные уровни научного познания, роль и значение научных революций и научных картин мира, последовательно сменяющихся друг друга в истории науки;	ОК-1	Тема 1. Наука в духовной культуре общества. Тема 2. Границы науки и общие модели ее развития. Тема 3. Естествознание в античности и Новое время. Тема 4. Неклассическая и постнеклассическая научные картины мира.	1. устный опрос 2. реферат 3. групповая дискуссия 4. эссе 5. реферат 6. доклад 7. практические задания	Вопросы к экзамену

	<p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отличать приемы и методы эмпирического уровня научного познания от приемов и методов теоретического;</li> <li>2. Распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания;</li> </ol> <p>Владеть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму;</li> <li>2. Способностью определения и отличения научных знаний от псевдонаучных и вненаучных;</li> </ol>				
2	<p>Знать</p> <p>Основные современные естественнонаучные концепции, посвященные описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира.</p> <p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы.</li> </ol> <p>Владеть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способностью обобщения полученных в предыдущие годы обучения (в средних учебных заведениях) естественнонаучных знаний в единую научную картину мира, или – видения многочисленных «стыков» современных естественных наук, на которых и</li> </ol>	ОПК-6	<p>Тема 5. Общая характеристика концепций микромира.</p> <p>Тема 6. Общая характеристика концепций мегамира.</p> <p>Тема 7. Общая характеристика концепций живой природы.</p> <p>Тема 8. Глобальные проблемы современного мира.</p>	<p><i>1. устный опрос</i></p> <p><i>2. реферат</i></p> <p><i>3. групповая дискуссия</i></p> <p><i>4. эссе</i></p> <p><i>5. реферат</i></p> <p><i>6. доклад</i></p> <p><i>7. практические задания</i></p>	<p><i>Вопросы к экзамену</i></p>

разворачивается единая современная естественнонаучная картина мира.				
---	--	--	--	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Перечень тем для проведения групповой дискуссии

1. Наука в духовной культуре общества.
2. Естественные и гуманитарные науки.
3. Точки зрения на время появления науки.
4. Геометрия Евклида как первая научная теория.
5. Развитие научных знаний в Новое время.
6. Роль науки и техники в жизни современного человека.
7. Сциентизм и антисциентизм.
8. Особенности и критерии науки.
9. Принципы верификации и фальсификации.
10. Вненаучные формы знания.
11. Эмпирический и теоретический уровни научного познания.
12. Факты и научные теории.
13. Границы науки.
14. Специфика микро и мегамира.
15. Общие модели развития науки.
16. Концепция Т. Куна.
17. Концепция И. Лакатоса.
18. Научные революции.
19. Принцип соответствия Н. Бора.
20. Первая научная картина мира.
21. Вторая научная картина мира.
22. Третья научная картина мира.
23. Постнеклассическая научная картина мира.
24. Геоцентризм, гелиоцентризм и релятивизм как научные модели.
25. Античная натурфилософия.

### Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>2</b>
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>1</b>
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке знаний.	<b>0</b>
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### 2.2 Темы эссе

1. Механизм Нового времени как способ видения мира.

2. Идея стационарности и глобальный эволюционизм как модели мира.
3. Детерминизм и индетерминизм.
4. Глобальный эволюционизм и синергетика.
5. Антропный принцип.
6. Становление электромагнитной картины мира.
7. Корпускулярно-волновой дуализм.
8. Революционные открытия в естествознании на рубеже XIX – XX вв.
9. Модели атома.
10. Теория относительности.
11. Природа гравитации.
12. Элементарные частицы.
13. Фундаментальные взаимодействия в природе.
14. Происхождение, строение и эволюция звезд.
15. Термоядерный синтез.
16. Структура и эволюция галактик.
17. Строение и эволюция Солнечной системы.
18. Проблема существования внеземных форм жизни.
19. Гипотеза Большого взрыва.
20. Красное смещение и расширение вселенной.
21. Модели Вселенной.
22. Этапы космической эволюции.
23. Структурные уровни организации неживой и живой природы.
24. Эволюционная парадигма в развитии биологических наук.
25. Гипотезы происхождения жизни.

### **Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;

- используемые понятия строго соответствуют теме;

- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;

- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;

- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;

- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);

- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;

- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;

- логика структурирования доказательств

- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;

- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.

- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;

- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;

- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;

- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/незачтено	5 и менее баллов

### 2.3 Тематика рефератов

1. Основа материи. Фалес, Гераклит, Эмпедокл
2. Атомизм. Левкипп, Демокрит
3. Модели космоса Аристотеля и Птолемея
4. Модели космоса Самосского и Коперника
5. Математическое описание природы. Пифагор, Платон, Евклид
6. Законы Архимеда
7. Механика Аристотеля
8. Оптика Эмпедокла
9. Физиология Гиппократ и Галена
10. Модели космоса Кузанского и Джордано Бруно
11. Леонардо да Винчи
12. ибн-Сина
13. Бируни
14. ибн-Муса
15. Улугбек
16. ибн-аль-Хайсам

### Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/незачтено	5 и менее баллов

### 2.4 Тематика докладов (сообщений)



1. Научные принципы Роджера Бэкона
2. Научные принципы Френсиса Бэкона
3. Научные принципы Декарта
4. Научные принципы Галилея
5. Классическая механика Ньютона
6. Термодинамика Карно
7. Электродинамика Фарадея и Максвелла
8. Закон сохранения энергии. Майер, Джоуль, Гельмгольц
9. Космология Канта и Лапласа

### **Критерии и шкала оценки докладов (сообщений) на семинаре**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Доклад (сообщение) краткий, неглубокий, поверхностный.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Хорошо/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Отлично/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

### **2.5 Вопросы для устного опроса**

1. Как называется наука, представляющая собой единую систему знаний о природе как единой целостности?
2. Как Вы считаете, что лежит в основе дифференциации знания?
3. Как называется процесс, связанный с образованием комплексов взаимодействующих естественных наук?
4. Как называются науки, находящиеся на стыке нескольких традиционных наук и возникающие в результате объединения их методов исследования?
5. Какая наука вправе претендовать на особую роль в естествознании?
6. Какое понятие определяет основу всего сущего в учении философов-пифагорейцев?
7. Какой вклад внесла в развитие науки пифагорейская философская школа?
8. Кто был автором поэмы "О природе вещей", излагающей основные идеи античной атомистики?
9. Как называется учение о природе в рамках единой нерасчлененной науки – греческой философии, характеризующее непосредственным созерцанием окружающего мира как единого целого и умозрительными выводами?
10. Какая область знаний получила самостоятельное развитие благодаря учению Архимеда о равновесии тел?
11. Что такое схоластика?
12. Кто из философов критиковал в XIII в. схоластику и выступил с программой реформ науки?
13. Сколько планет Солнечной системы было известно к моменту создания Коперником гелиоцентрической системы Вселенной?
14. Какое понятие лежит в основе научного метода Френсиса Бэкона?

15. Какой ученый XVII в. создал единую естественнонаучную и философскую систему, основанную на постулатах о существовании непрерывной материи, заполняющей все пространство, и ее механическом движении?
16. Какое понятие лежит в основе научного метода, развитого Декартом?
17. Кто из ученых XVIII в. занимался исследованиями электрических явлений в животных тканях?
18. Что означает понятие инвариантности?
19. Что входит в систему классической механики Ньютона?
20. Кто открыл законы движения планет?

### Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой, нормативно-правовыми актами, судебной практикой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.	2
2	Обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя	1
3	Имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### Шкала оценивания результатов устного опроса

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

## 2.6 Практические задания для самостоятельной работы

Тема 1. Наука в духовной культуре общества

- 1.1. Наука как форма духовной культуры
- 1.2. Взаимосвязь и специфика естественных и социально-гуманитарных наук
- 1.3. Когда и где появилась наука
- 1.4. Роль науки и техники в современном мире
- 1.5. Сциентизм и антисциентизм
- 1.6. Особенности и критерии науки
- 1.7. Структура научного познания

Тема 2. Границы науки и общие модели ее развития

- 2.1. Представление о роли и перспективах науки в Новое время и в XX в.
- 2.2. Общие модели развития науки. Концепция Т. Куна
- 2.3. Общие модели развития науки. Концепция И. Лакатоса
- 2.4. Научные революции
- 2.5. Научные картины мира

Тема 3. Естествознание в античности и Новое время. Классическая научная картина мира

- 3.1. Геоцентризм
- 3.2. Натурфилософия
- 3.3. Пантеизм
- 3.4. Циклизм
- 3.5. Рождение логики

Тема 4. Неклассическая и постнеклассическая научные картины мира

- 4.1. Гелиоцентризм

- 4.2. Упадок натурфилософии
- 4.3. Механицизм
- 4.4. Деизм
- 4.5. Детерминизм
- 4.6. Идея стационарности мира
- Тема 5. Общая характеристика концепций микромира
- 5.1. Основные черты современного естествознания
- 5.2. Вещество и поле
- 5.3. Первые модели атома
- 5.4. Элементарные частицы
- 5.5. Фундаментальные взаимодействия в природе
- Тема 6. Общая характеристика концепций мегамира
- 6.1. Новый взгляд на пространство и время
- 6.2. Природа всемирного тяготения
- 6.3. Планеты, звезды, галактики
- 6.4. Гипотеза Большого взрыва
- 6.5. Этапы космической эволюции
- Тема 7. Общая характеристика концепций живой природы
- 7.1. Определение жизни
- 7.2. Живая и неживая природа
- 7.3. Классификации биологических наук
- 7.4. Структурные уровни живой природы
- 7.5. Дозволюционный и эволюционный этапы в развитии биологии
- 7.6. Гипотезы происхождения жизни
- Тема 8. Глобальные проблемы современного мира
- 8.1. Обратная сторона прогресса
- 8.2. Истощение земных ресурсов
- 8.3. Загрязнение окружающей среды
- 8.4. Рост радиационной опасности
- 8.5. Увеличение численности населения
- 8.6. Пути выхода из кризиса

### Критерии оценки выполнения практических заданий для самостоятельной работы

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	<p>Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;</li> <li>- освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;</li> <li>- обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.</li> <li>- самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.</li> <li>- инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.</li> </ul>	2
2	<p>Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев</p>	1
3	<p>Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено</p>	0

несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	
---	--

**Максимальная оценка -2 балла**

### Шкала оценивания практических заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

## 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

### 3.1 Вопросы к экзамену

Блок 1. История и методология науки.

1. Период мифа и ритуала.
2. Характеристика донаучного знания в античный период.
3. Основные естественнонаучные открытия античного периода.
4. Характеристика научного знания в классическом периоде.
5. Основные естественнонаучные открытия классического периода.
6. Характеристика научного знания в неклассический период.
7. Основные естественнонаучные открытия неклассического периода.
8. Характеристика научного знания в постнеклассическом периоде.
9. Основные естественнонаучные открытия постнеклассического периода.
10. Концепции развития науки. Поппер, Кун, Лакатос.
11. Понятие рациональности. Характеристика рациональностей разных периодов.
12. Дедуктивно-номологическая модель научного объяснения.
13. Измерение. Виды шкал.

Блок 2. Основные концепции естествознания.

1. Детерминизм и индетерминизм. Примеры теорий.
2. Динамическая и статистическая концепции. Примеры теорий.
3. Близкодействие и далекодействие. Примеры теорий.
4. Холизм, редукционизм и системность. Примеры теорий.
5. Преформизм и эпигенез. Примеры теорий.
6. Проблема соотношения пространства, времени и материи. Примеры теорий.
7. Корпускулярная и континуальная концепции. Примеры теорий.
8. Молекулярно-кинетическая теория.
9. Квантовые представления в описании микромира.
10. Классическая механика Ньютона.
11. Специальная теория относительности.
12. Общая теория относительности.
13. Основы термодинамики. Закон сохранения энергии и энтропия.

Блок 3. Свойства живой материи.

1. Классический ламаркизм.
2. Классический дарвинизм.
3. Синтетическая теория эволюции.
4. Ламарковские и квазиламарковские явления в эволюции.
5. Континуум дарвиновских и ламарковских механизмов эволюции.
6. Биогенетический закон.
7. Теория панспермии.
8. Теория первичного бульона.
9. Теории первичной пиццы и майонеза.
10. Основные точки зрения на возникновение психики.
11. Центральная догма молекулярной биологии.
12. Свойства живого. И главная цель эволюции.
13. Активность и реактивность в психофизиологии. Примеры теорий.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: старший преподаватель кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин  
НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»  
Русак Иван Иванович



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### СОЦИОЛОГИЯ

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>	
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>	
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>	
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>	
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>	
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>	

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Социология являются:

1. Формирование у обучаемых знаний о наиболее актуальных общественных процессах в сочетании с детальным изложением проблем во всех областях общественной жизни – экономической, социальной, политической и духовной.
2. Обогащение молодых специалистов новыми научными приёмами и навыками социологии, которые могут в дальнейшем найти применение в их трудовой деятельности.

**Задачи** дисциплины Социология заключаются в:

1. Дать студентам знания теоретических основ и закономерностей функционирования социологической науки выделяя ее специфику.
2. Помочь овладеть этими знаниями во всем многообразии научных социологических направлениях, школ и концепций.
3. Способствовать подготовке широко образованных специалистов, способных к анализу и прогнозированию сложных проблем.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-2</b>	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
2	<b>ОПК-7</b>	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. Особенности социальной структуры общества; основные аспекты, связанные с процессами развития общества.
2. Сущность и содержание социальных процессов в современном обществе.

**Уметь:**

1. Разбираться в современных социальных процессах; понимать и объяснять основные события общественной жизни.
2. Формировать, отстаивать свою точку зрения по важным общественным проблемам.

**Владеть:**

1. Навыками целостного подхода к анализу социальных процессов; понятийно-категориальным аппаратом социологии.
2. Навыками взаимодействия, построения конструктивных отношений в различных социальных группах и общностях.

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Социология относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)»  
Индекс дисциплины Б1.Б.05.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, философия.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как

последующее: Правоведение, экономика.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Социология как наука.	1	14	1		4		9	
2	Методы социологии.	1	13	1		4		8	
3	Становление социологии.	1	15	2		4		9	
4	Основные социологические концепции XX века.	1	14	2		4		8	
5	Общество как система.	1	14	2		4		8	
6	Социальные группы.	2	21	2		6		13	
7	Социальная стратификация.	2	21	2		5		14	
8	Социальные институты.	2	21	2		6		13	
9	Личность и общество.	2	22	4		6		14	
10	Общество как динамическая система.	2	21	2		5		14	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		54						54
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>20</b>		<b>48</b>		<b>58</b>	<b>54</b>



### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Социология как наука.	1	14	1				13	
2	Методы социологии.	1	13	1		1		11	
3	Становление социологии.	1	15			1		14	
4	Основные социологические концепции XX века.	1	14	1				14	
5	Общество как система.	1	14	1				14	
6	Социальные группы.	2	21	1		1		19	
7	Социальная стратификация.	2	21	1				20	
8	Социальные институты.	2	21	1				20	
9	Личность и общество.	2	22			1		21	
10	Общество как динамическая система.	2	21	1				20	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		18					36	18
	<b>ИТОГО</b>		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>150</b>	<b>18</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Социология как наука.

Структура социологии как науки. Объект и предмет познания социологии. Цель и задачи социологии. Понятие «социальное», «Социальные отношения». Функции социологии. Понятие двойного статуса социологии. Место социологии в ряду социально-гуманитарных дисциплин. Законы и закономерности социологии.

Тема 2. Методы социологии.

Методы теоретического уровня. Постановка проблемы. Составление программы исследования. Выдвижение гипотез. Формулирование и обоснование теории и закономерности. Эмпирические методы социологии. Опрос. Анкетирование. Интервьюирование. Наблюдение. Эксперимент. Измерение. Количественно-статистические методы. Выборка.

Тема 3. Становление социологии.

Рождение социального знания. Социальное знание в античности. Социальное знание в средние века. Социальное знание в новое время. Основные социальные концепции просвещения. Социологические теории XIX века. Рождение социологии как науки. Огюст Конт. Социология раннего позитивизма. Социология марксизма раннего. Основные направления классической европейской социологии: натурализм, психологизм, социологизм, понимающая социология.

Школы в натуралистическом направлении: биоорганизмизм, социал-дарвинизм, географическая, расово-антропологическая.

Тема 4. Основные социологические концепции XX века.

Социология М. Вебера. Социология Э. Дюркгейма. Социология позднего позитивизма. Социология позднего марксизма. Франкфуртская школа. Социология П. Сорокина. Школы в психологическом направлении: групповая психология, психоанализ, бихевиоризм, символический интеракционизм. Современный этап развития американской социологии: теория «зеркального Я», структурный функционализм Т. Парсонса и функционализм Р. Мертона. Эмпирическая социология. Постиндустриальные теории.

Тема 5. Общество как система.

Признаки общества. Общество как целостная динамическая система. Координация и субординация. Динамика общественных систем. Системный подход к изучению общества. Теория Т. Парсонса. Теория демографического детерминизма. Сравнительная характеристика видов общества, разработанных К. Марксом, Д. Беллом, К. Поппером. Социальная структура общества, основа развития социальной структуры. Виды социальной структуры. Основные элементы социальной связи и причины её прекращения.

Тема 6. Социальные группы.

Историческая динамика образования социальных групп. Принципы выделения социальных групп. Реальные и номинальные группы. Сословия, классы, страты. Малые, средние и большие социальные группы. Демографические социальные группы. Этнические группы. Профессиональные группы. Поселенческие группы. Политические группы. Религиозные группы. Консистентность социальных групп. Референтные группы.

Тема 7. Социальная стратификация.

Теории социальной стратификации и социальной мобильности П.А. Сорокина. Исторические типы стратификации. Критерии стратификации. Модели стратификационных систем. Каналы социальной мобильности. Виды и типы мобильности. Способы, к которым прибегают индивиды для преодоления культурного барьера. Процессы глобализации. Понятия: социальное поведение, делинквентность, социальная дезадаптация, социальное, девиантное (отклоняющееся) поведение.

Тема 8. Социальные институты.

Понятие институционализации. Способы институционализации социальных связей. Социальный институт как исторически сложившаяся форма деятельности людей. Структура и признаки социального института. Виды социальных институтов: экономические, политические, религиозные и социализации. Отличия социальных институтов в идеологии, нормах, утилитарных признаках. Функции социальных институтов. Функция воспроизводства социального института в целом и семьи в частности. Семья, религия и труд как социальные институты. Функции семьи, стереотипы семейного воспитания. Типы семей. Средства массовой информации и коммуникации как социальные институты. Социальный институт образования.

Тема 9. Личность и общество.

Взаимоотношение личности и общества. Социальная среда. Понятие «человек». Индивид и характеристики индивида - пол, возраст, раса. Индивидуальность как процесс взаимодействия с социумом. Структура личности. Характеристики личности. Понятие социального статуса. Виды статусов: прирожденный, приобретенный, приписываемый, личный, главный. Несовпадение статусов. Ролевые теории личности. Социальная роль – динамическая характеристика статуса. Структура социальной роли. Ролевой набор. Ролевой конфликт. Механизмы социализации. Агенты социализации. Престиж, ценностные ориентации, установки личности.

Тема 10. Общество как динамическая система.

Развитие общества. Исторический процесс. Проблема прогресса. Прогресс и регресс.

Эволюционный и революционный, линейный и циклический пути развития. Линейные

концепции развития общества. Марксистская диалектика общественного развития. Теория

общественно-экономических формаций. Теории локальных цивилизаций: Н. Я. Данилевский, О.

Шпенглер, А. Тойнби. Виды общества: традиционное, индустриальное и постиндустриальное,

их краткая характеристика.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Социология как наука.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Методы социологии.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Становление социологии.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Основные социологические концепции XX века.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Общество как система.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Социальные группы.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Социальная стратификация.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Социальные институты.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
9	Личность и общество.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
10	Общество как динамическая система.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

### 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости,

## промежуточной аттестации по дисциплине

### Приложение № 1

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

##### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Социология [Электронный ресурс]: учебник/ В.К. Батурич [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 487 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8580.html">http://www.iprbookshop.ru/8580.html</a>	По логину и паролю

##### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Шафранов-Куцев Г.Ф. Социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шафранов-Куцев Г.Ф.— Электрон.текстовые данные.— М.: Логос, 2011.— 368 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/9148.html">http://www.iprbookshop.ru/9148.html</a>	По логину и паролю

#### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

#### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях

излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

**Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

**Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры, видеокамера.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы,

уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Целью применения дистанционных образовательных технологий Институте является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОК-2	Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Особенности социальной структуры общества; основные аспекты, связанные с процессами развития общества.	Разбираться в современных социальных процессах; понимать и объяснять основные события общественной жизни.	Навыками целостного подхода к анализу социальных процессов; понятийно-категориальным аппаратом социологии.
2	ОПК-7	Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Сущность и содержание социальных процессов в современном обществе.	Формировать, отстаивать свою точку зрения по важным общественным проблемам.	Навыками взаимодействия, построения конструктивных отношений в различных социальных группах и общностях.

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой,



		рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
--	--	--

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	ОК-2	Тема 1. Социология как наука. Тема 2. Методы социологии. Тема 3. Становление социологии. Тема 4. Основные социологические концепции XX века. Тема 5. Общество как система.	1.устный опрос, 2.реферат 3. эссе	Вопросы/задания к экзамену/зачету
2	Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОКП-7	Тема 6. Социальные группы. Тема 7. Социальная стратификация. Тема 8. Социальные институты. Тема 9. Личность и общество. Тема 10. Общество как динамическая система.	1.устный опрос, 2. эссе	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

#### Тема 2. Методы социологии.

Методы теоретического уровня. Постановка проблемы. Составление программы исследования. Выдвижение гипотез. Формулирование и обоснование теории и закономерности. Эмпирические методы социологии. Опрос. Анкетирование. Интервьюирование. Наблюдение. Эксперимент. Измерение. Количественно-статистические методы. Выборка.

#### Тема 3. Становление социологии.

Рождение социального знания. Социальное знание в античности. Социальное знание в средние века. Социальное знание в новое время. Основные социальные концепции просвещения. Социологические теории XIX века. Рождение социологии как науки. Огюст Конт. Социология раннего позитивизма. Социология марксизма раннего. Основные направления классической европейской социологии: натурализм, психологизм, социологизм, понимающая социология. Школы в натуралистическом направлении: биоорганицизм, социал-дарвинизм, географическая, расово-антропологическая.

#### Тема 4. Основные социологические концепции XX века.

Социология М. Вебера. Социология Э. Дюркгейма. Социология позднего позитивизма.

Социология позднего марксизма. Франкфуртская школа. Социология П. Сорокина. Школы в психологическом направлении: групповая психология, психоанализ, бихевиоризм, символический интеракционизм. Современный этап развития американской социологии: теория «зеркального Я», структурный функционализм Т. Парсонса и функционализм Р. Мертонса. Эмпирическая социология. Постиндустриальные теории.

#### **Тема 6. Социальные группы.**

Историческая динамика образования социальных групп. Принципы выделения социальных групп. Реальные и номинальные группы. Сословия, классы, страты. Малые, средние и большие социальные группы. Демографические социальные группы. Этнические группы. Профессиональные группы. Поселенческие группы. Политические группы. Религиозные группы. Консистентность социальных групп. Референтные группы.

#### **Тема 7. Социальная стратификация.**

Теории социальной стратификации и социальной мобильности П.А. Сорокина. Исторические типы стратификации. Критерии стратификации. Модели стратификационных систем. Каналы социальной мобильности. Виды и типы мобильности. Способы, к которым прибегают индивиды для преодоления культурного барьера. Процессы глобализации. Понятия: социальное поведение, делинквентность, социальная дезадаптация, социальное, девиантное (отклоняющееся) поведение.

#### **Тема 8. Социальные институты.**

Понятие институционализации. Способы институционализации социальных связей. Социальный институт как исторически сложившаяся форма деятельности людей. Структура и признаки социального института. Виды социальных институтов: экономические, политические, религиозные и социализации. Отличия социальных институтов в идеологии, нормах, утилитарных признаках. Функции социальных институтов. Функция воспроизводства социального института в целом и семьи в частности. Семья, религия и труд как социальные институты. Функции семьи, стереотипы семейного воспитания. Типы семей. Средства массовой информации и коммуникации как социальные институты. Социальный институт образования.

#### **Тема 9. Личность и общество.**

Взаимоотношение личности и общества. Социальная среда. Понятие «человек». Индивид и характеристики индивида - пол, возраст, раса. Индивидуальность как процесс взаимодействия с социумом. Структура личности. Характеристики личности. Понятие социального статуса. Виды статусов: врожденный, приобретенный, приписываемый, личный, главный. Несовпадение статусов. Ролевые теории личности. Социальная роль – динамическая характеристика статуса. Структура социальной роли. Ролевой набор. Ролевой конфликт. Механизмы социализации. Агенты социализации. Престиж, ценностные ориентации, установки личности. .

#### **Тема 10. Общество как динамическая система.**

Развитие общества. Исторический процесс. Проблема прогресса. Прогресс и регресс. Эволюционный и революционный, линейный и циклический пути развития. Линейные концепции развития общества. Марксистская диалектика общественного развития. Теория общественно-экономических формаций. Теории локальных цивилизаций: Н. Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби. Виды общества: традиционное, индустриальное и постиндустриальное, их краткая характеристика.

### **Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях**

**Оценка «отлично»** выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом,

знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Ответ неправильный и неполный.
Удовлетворительно/зачтено	Ответ правильный и неполный.
Хорошо/зачтено	Ответ в целом правильный и полный.
Отлично/зачтено	Ответ правильный и полный.

## 2.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

1. Социальная дифференциация и стратификация.
2. Территориальное неравенство.
3. Неравенство по уровню жизни.
4. Неравенство в современной России: зарисовки из личного опыта.
5. Социальная стратификация общества: Из каких социальных страт состоит наше общество, анализ определенных социальных групп: доходы, престиж, статус.
6. Возможности восходящей мобильности в российском обществе в современный период.
7. Социальная и профессиональная мобильность различных социальных групп в обществе.
8. Неравные возможности социальных лифтов в современный период в России. (Примеры типичных и нетипичных «социальных лифтов»).
9. Дискриминация в занятости по признаку пола: виды, причины и механизмы поддержания.
10. Проблемы молодежных субкультур, неформальных организаций молодежи
11. Проблемы выбора работы: интерес или деньги?
12. Проблемы карьеры современной молодежи
13. Социологический анализ социальных стереотипов в жизни молодежи.
14. Репрезентация образа молодежи в современных журналах: за и против?
15. Виртуальное или реальное знакомство: за и против.
16. Что такое здоровый образ жизни?
17. Спорт и фитнес в современном обществе.
18. Использование пирсинга: за и против?

19. Жизненные ценности различных социальных групп ( в т.ч. современной молодежи).
20. Место работы в жизни современной молодежи.
21. Место досуга в жизни современной молодежи.
22. Исследование социальных норм и привычек, традиций современного российского общества, изучение проблемы пьянства и алкоголизма.
23. Анализ современных обрядов, церемоний, ритуалов.

Социология моды: вкусы, увлечения определенных групп.

24. Современные модные течения в экономике, политике.
25. Мода и дизайн в оформлении своего жилища.
26. Стиль жизни различных социальных групп
27. Социология потребления. Современные атрибуты определенных социальных страт.
28. Социальные аспекты моды: классовые и гендерные аспекты.
29. Формальные и неформальные отношения на современных предприятиях.
30. Современные иерархии и кланы на производстве.
31. Социальная структура современного предприятия (на примере отдельной организации...).
32. Изменения в мире труда в современный период. Социологический анализ дебатов по поводу труда и трудовых отношений в современный период.
33. Мой опыт работы в бизнесе.
34. Современный труд и организация производства: деквалификация или переквалификация работающих?
35. Социологический анализ корпоративной культуры на примере организации.
36. Социальное неравенство в политике: все партии равны, но некоторые равнее.
37. Формирование имиджа современного политика: основные пути формирования.
38. Социально-политические кланы и группировки.
39. Основные методы влияния политики на экономику.
40. Создание гендерной идентичности.
41. Что типично для современной женщины и для современного мужчины?
42. Современный идеал женщины.
43. Современный идеал мужчины.
44. Анализ современных стереотипов мужественности и женственности: взгляд изнутри.
45. Конструирование мужской идентичности в современном мире: что заставляет мужчин чувствовать себя мужчинами?
46. Конструирование женственности в современном мире: при каких обстоятельствах себя чувствует женщиной современная женщина?
47. Исследование гендерного неравенства в различных сферах (образование, труд, семейная сфера...).
48. Анализ повседневной жизни, жизненного опыта мужчин и женщин.
49. Исследование гендерных стереотипов среди различных социальных групп.
50. Существует ли в настоящее время кризис маскулинности? Кризис женственности?
51. Проблемы властных отношений в семье, лидерство в семье, распределение обязанностей в семье.
52. Исследование того, кто является кормильцем в семье.
53. Стратегии выживания различных социальных групп в современный период: студентов, мигрантов, представителей различных социальных групп
54. Анализ проблем одиноких родителей с детьми.
55. Социология воспитания (проблемы, связанные с воспитанием детей)
56. Бюджеты времени: использование времени, затраченного членами семьи на ведение хозяйства, работу, отдых, досуг.
57. Проблемы социализации: освоение социальных ролей и культурных норм общества.
58. Проблемы детства.
59. Субкультура детства.

## 60. Отношение к старикам в современной России.

### 3.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

#### *Содержание эссе*

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

#### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на

которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – это проблемность.

## **2.2.2 Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;

- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема в раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

1. Социология как наука об обществе.
2. Социологический проект О. Конта.
3. Особенности развития отечественной социологии.
4. Взаимосвязь идеалов научности в социологии с развитием культуры и естественных наук.
5. Неклассические идеалы научности в социологии.
6. Понимающая социология М. Вебера.
7. Общенаучные и социологические методы в социальном познании.
8. Методы выборки в социологических исследованиях.
9. Основные методы сбора данных в социологических исследованиях.
10. Методы анализа данных в социологических исследованиях.
11. Волны цивилизационного развития Э. Тоффлера.
12. Традиционная и техногенная цивилизация.
13. Теория социальных систем Т. Парсонса.
14. Подходы к изучению личности в социологии.
15. Внутренние и внешние факторы поведения личности.
16. Теория потребностей А. Маслоу.
17. Теория социального действия М. Вебера.
18. Теория социального действия Т. Парсонса.
19. Основные характеристики социальных взаимодействий.
20. Типы социальных отношений П. Сорокина.
21. Биологические, психологические и социально-психологические объяснения девиантного поведения.
22. Теория самоубийств Э. Дюркгейма.
23. П. Сорокин о внутренних нарушениях социального порядка.
24. Фундаментальные институты общества.
25. Идеальный тип административной организации М. Вебера.
26. Теория социальной организации А. Пригожина.
27. Отношение к социальному неравенству в традиционном, индустриальном и постиндустриальном обществах.
28. Типы стратификационных систем.
29. Профили стратификации и устойчивость общества.
30. Взаимосвязь социальной мобильности и открытости общества.
31. Идеальные типы господства М. Вебера.
32. Принцип разделения властей.
33. Особенности реализации власти в организации.
34. Характеристики демократического государства.
35. Правовое государство и гражданское общество.
36. Особенности социального государства.

37. Система государственной власти Российской Федерации.
38. Общественное мнение как институт гражданского общества.
39. Социология семьи: становление и развитие.  
27
40. Функции семьи.
41. Семья как малая группа. Распределение ролей в семье.
42. Стадии жизненного цикла семьи.
43. Структура и разновидности культуры общества.
44. Субкультуры общества.
45. Национальные деловые культуры.
46. Исторический характер и самобытность культуры общества.
47. Основные подходы к изучению социальных изменений.
48. Концепция социокультурной динамики П. Сорокина.
49. Концепция этногенеза Л. Н. Гумилева.
50. Детерминированный хаос в социальных системах.

### 2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы). Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

#### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

#### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения



обычно составляет одну страницу.

4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включает номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводщими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть ссылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работ, так же, как и список литературы.

#### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

#### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо

следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

#### *Рекомендации по формулировке тем рефератов*

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

### **2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### **2.3.3 Шкала оценивания реферата**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Неудовлетворительно/Незачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема в раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

### **2.4 Тематика докладов**

1. К. Маркс и М. Вебер – общее и различное в понимании общества.
2. Место и роль прикладных исследований в структуре социологического знания.
3. Методы моделирования социальных процессов.
4. Социальное прогнозирование.
5. Традиционное и современное общество: сравнительный анализ.
6. Межкультурные различия в пространственном поведении.
7. Представление о системе мироустройства во взглядах И. Валлерстайна и А. Неклессы.
8. Восток и Запад: диалог цивилизаций.
9. Что читают в современной России?
10. Глобализация: за и против.
11. Сравнительный анализ теоретических моделей социальных систем Т. Парсонса и Р. Мертона.

12. Волновые процессы в социальном развитии (Теория Н. Кондратьева).
13. Синергетика как основа анализа динамики социальных систем.
14. Теория социокультурной динамики П. Сорокина.
15. Особенности российской модернизации.
16. Информационное общество как идея и практика.
17. Стратификация современного и традиционного общества: сравнительный анализ.
18. Богатство и бедность в современной России.
19. Экстремизм и персонификация зла в молодежной среде.
20. Социальный портрет современного студента.
21. Основные принципы молодежной политики.
22. Культура и молодежный бунт.
23. Сосуществование науки и религии в современном обществе: проблемы и перспективы.
24. Эволюция института брака.
25. Современная семья: норма или отклонение?
26. Цензура: благо или зло?
27. Сравнительный анализ программ новостей российских телевизионных каналов.
28. Современное информационное пространство в Интернет.
29. Социальные и психологические проблемы бикарьерных семей.
30. Статус маргинала в современном обществе.
31. Стратегия выживания в условиях социального кризиса.
32. Институты социального контроля и их функции.
33. Модели аномии Э. Дюркгейма и Р. Мертона: особенности и эвристический потенциал.
34. Делинквентная субкультура и «девиантная карьера».
35. Девиантное поведение в современной России.
36. Цели и ценности «новых» социальных движений.
37. Социальные мифы XXI века.
38. Формы социального протеста в современной России.
39. Сравнительный анализ теоретических моделей конфликта К. Маркса и Р. Дарендорфа.
40. Истоки и причины социальных конфликтов.

#### 2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

**Оценка «отлично».** Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

**Оценка «хорошо».** Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

**Оценка «удовлетворительно».** Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

**Оценка «неудовлетворительно».** Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема в раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

## 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Когда возникла социология как самостоятельная наука об обществе? Назовите основателей социологии.
2. Как можно определить объект и предмет социологии?
3. Какова структура социологического знания? Охарактеризуйте роль и место социологии в системе гуманитарного знания.
4. В чем особенности развития отечественной социологии?
5. Чем отличаются научные знания в социологии от социально-философских знаний?
6. Каковы отличия научного знания от обыденных представлений о социальной реальности?
7. В результате каких научных процедур факт реальности переводится в научный факт?
8. Чем обеспечивается достоверность, обоснованность, объективность научных фактов?
9. Чем отличаются теоретические исследования социальной реальности от прикладных социологических исследований?
10. Какие общенаучные методы применяются в социологии?
11. Что выступает в качестве проблемы теоретических и прикладных исследований?
12. Перечислите узловые элементы программы прикладного социологического исследования.
13. Назовите основные методы сбора и анализа информации в социологических исследованиях.
14. Перечислите признаки общества.
15. Назовите исторические типы общества.
16. Какими чертами характеризуется традиционное общество? Чем отличается индустриальное общество от постиндустриального?
17. Как соотносятся понятия «культура» и «цивилизация»?
18. Какими достоинствами и недостатками обладает представление общества в качестве социальной системы?
19. Сформулируйте социологическое определение личности.
20. Какими понятиями раскрывается структура качеств личности?
21. Чем различаются нормативный и модальный типы личности?
22. Как принято называть процесс усвоения индивидом элементов культуры, социальных норм и ценностей?
23. Чем обусловлен выбор субъектом того или иного варианта поведения?
24. Как связано развитие личности с человеческим потенциалом? Что характеризует индекс развития человеческого потенциала?
25. Назовите признаки социального действия.
26. Какие типы социального действия выделил М. Вебер?
27. В чем особенности социального действия в теории Т. Парсонса?
28. Перечислите типы взаимодействий.
29. Какие типы социальных отношений характерны для традиционного, индустриального и постиндустриального общества?
30. Перечислите виды девиантного поведения.
31. В чем особенности социологического объяснения девиантного поведения?
32. Назовите пять возможных видов поведения по Р. Мертону.
33. Какие виды девиантного поведения могут быть отнесены к массовым?
34. Назовите типичные виды девиантного поведения руководителей.

35. Дайте определение социальной структуры.
36. В чем особенности существующих подходов к раскрытию структуры общества?
37. Чем предписанный социальный статус отличается от достигаемого?
38. Чем социальные общности отличаются от социальных групп?
39. Назовите фундаментальные социальные институты общества.
40. Дайте характеристику элитарных, эгалитарных и меритократических концепций расслоения общества.
41. Какие критерии лежат в основе выделения страт общества?
42. Перечислите основные системы социальной стратификации.
- 29
43. Чем отличается классовый подход от стратификационного?
44. Почему устойчивость общества тесно связана с профилем стратификации?
45. Какие каналы мобильности существуют в российском обществе?
46. Дайте определение власти. Чем легальная власть отличается от легитимной?
47. Какие источники власти приобретают особую важность в современном обществе?
48. Перечислите основные функции власти.
49. Чем отличается власть формального руководителя от власти неформального лидера?
50. Каковы условия доверия общества к власти?
51. Какие институты современного общества могут быть отнесены к основным политическим институтам?
52. Перечислите признаки государства.
53. Назовите наиболее важные характеристики демократического правового социального государства.
54. Каковы признаки политической партии?
55. В чем особенности общественных организаций и социальных движений?
56. Назовите основные типы избирательных систем.
57. Чем семья отличается от брака?
58. Перечислите известные вам исторические формы брака.
59. Какие функции семьи вы считаете наиболее важными в современном обществе?
60. Какие критерии являются ключевыми для выделения стадий жизненного цикла семьи?
61. Перечислите устойчивые тенденции в развитии семейно-брачных отношений.
62. Перечислите основные элементы культуры общества.
63. Какие разновидности культуры существуют в современном обществе?
64. Почему религию относят к специфическим формам культуры общества?
65. Какие религии относятся к мировым?
66. Что понимается под социальным процессом? Перечислите разновидности социальных процессов.
67. Что предполагает концепция прогресса в развитии общества?
68. Какими признаками характеризуется нелинейность развития социальных систем?
69. В чем состоит принцип имманентного изменения социокультурных систем?
70. Какие концепции решения проблемы социального порядка вы можете назвать?

71. Что понимается под социальным конфликтом? Перечислите разновидности социальных конфликтов.
- 30
72. В чем отличия традиционного и конфликтологического подходов к объяснению социальных конфликтов?
73. Каковы причины организационных конфликтов?
74. Какими показателями измеряется степень конфликтности?
75. Какими методами снижается социальная напряженность в организации?
76. Что понимается под мировой системой? Назовите основные теории развития мировой системы.
77. По каким уровням стратифицировал государства мировой системы И. Валлерстайн?
78. Что понимается под модернизацией в ее современных концепциях?
79. Какие существуют сценарии развития мировой системы и образы возможного мирового порядка?
80. Какое влияние оказывает сегодня Россия на развитие мировой системы?
81. Перечислите ключевые моменты становления глобалистики. Какую роль в понимании проблем развития общества сыграл Римский клуб?
82. Каковы признаки глобализации в сфере экономики, культуры, политики и коммуникаций?
83. Как можно классифицировать различные оценки процессов глобализации?
84. Какими признаками характеризуются глобальные проблемы современности?
85. Перечислите наиболее острые проблемы современного общества.

#### **2.5.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

### 3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Вопросы к экзамену (зачету)

1. Классики социологии о предмете и методе социологии.
2. Теории социального развития.
3. Девиантное поведение. Виды девиаций.
  1. Эволюция взглядов на предмет и метод социологии.
  2. Понятие и структура социального действия.
  3. Глобалистика и социологическое знание.
1. Социология как социально-гуманитарная научная дисциплина.
2. Социология как социально-гуманитарная научная дисциплина.
3. Мирочелостный анализ. Современные теории.
  1. Междисциплинарная матрица социологии.
  2. Понятие социальной нормы и ее типы.
  3. Социальная динамика.
1. Отрасли, разделы и направления социологических исследований.
2. Механизм социального действия.
3. Цивилизационная социология.
  1. Фундаментальная, прикладная, отраслевые социологии.
  2. Социальный контроль и его виды.
  3. Социологические теории всемирно-исторического процесса.
1. Принципы, категории и процедуры общей социологии.
2. Ролевое напряжение и ролевой конфликт.
3. Социальные процессы, социальные изменения, социальное развитие.
  1. Эмпирические методы социологии.
  2. Социальные роли.
  3. Сущность, структура и виды социальных процессов.
1. Идеализированные объекты и «теоретические конструкторы» общесоциологической теории.
  2. Социальный статус.
  3. Понятие аномии.
1. Диалектика эмпирического и теоретического в общей социологии.
2. Социальное взаимодействие.
3. Системные аспекты исследования социальных процессов.
1. Метод построения общесоциологической теории.
2. Социальная структура.
3. Виды социальных групп.
1. Социальные отношения, их формирование.
2. Виды социальных ценностей.
3. Социальная стратификация.
1. Общество как социокультурная система.
2. Социализация личности.
3. Теория «зеркального Я» Ч. Кули.
1. Социальная мобильность.
2. Понятие и теории социальных институтов. Их виды.
3. Процесс институализации.
1. Функции социальных институтов.
2. Теории социальных групп.
3. Контроль в социальных группах.
1. Социологические теории социальных организаций.

2. Теоретические методы социологии.
3. Понятие «Социальные процессы» в истории социологической мысли.
1. Миграционные процессы.
2. Метод социологической выборки.
3. Социология позитивизма.
1. Демографические группы.
2. Статистические методы в социологии.
3. Социология марксизма.
1. Социальная культура.
2. Метод социологического опроса.
3. Социология М. Вебера.
1. Типология обществ.
2. Социальная идентичность.
3. Социология Э. Дюркгейма.
1. Теории социального конфликта.
2. Теории постиндустриального общества.
3. Общество потребления.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
Оценка «хорошо»/зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: к. ф. н., доцент Родзинский Дмитрий Леонидович





**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **РУССКИЙ ЯЗЫК И КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕЧИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Русский язык и культура профессиональной речи являются: Создание оптимальных условий для овладения студентами речевыми нормами, литературным языком, что включает умение грамотно и правильно организовать языковые средства в текстах разных типов и жанров, а также умение реализовать разнообразные цели речевой коммуникации.

**Задачи** дисциплины Русский язык и культура профессиональной речи и заключаются в:

1. Развивать лингвистическую и языковую компетентности, которые предполагают знания о русском языке как общественном явлении и знание самого языка, его норм, в том числе правописных;
2. Изложить теоретические основы учения о культуре речи как системе ее коммуникативных качеств (правильность, точность, логичность, чистота, богатство, выразительность, уместность и доступность речи) и основы стилистики как учения о функциональных стилях (научном, официально-деловом, публицистическом, художественном и разговорном);
3. Дать системное представление о нормах современного литературного языка;
4. Расширить и углубить знания студентов о нормативности на стилистическом уровне;
5. Формировать функциональную грамотность, определяемую как умение использовать язык в различных сферах общения;
6. Активизировать речевую деятельность студентов, связанную с ее различными видами (говорение, слушание, чтение и письмо), культурой устной и письменной речи;
7. Помочь студентам разобраться в причинах отступлений от норм русского литературного языка в реальной речевой практике и устранить в их речи разного рода ошибки, относящиеся к различным языковым уровням и отступлениям от норм стилистики;
8. Развивать культуроведческую компетентность, подразумевающую представление о русском языке как национально-культурном феномене, что в целом направлено на развитие общей и профессионально-ориентированной культуры студента, а в частности – его языковой культуры.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-5</b>	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
2	<b>ОПК-9</b>	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

Основные нормы современного русского языка (орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические, орфоэпические) и систему функциональных стилей русского языка **ОК-5**.

Основные формы делового общения и электронной коммуникации **ОПК-9**.

### **Уметь:**

Пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского языка **ОК-5**.

Пользоваться шаблонами для оформления делового письма и презентации **ОПК-9**.

## Владеть

Навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативного характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки. **ОК-5.**

Различными средствами и стратегиями для осуществления деловой коммуникации и переговоров **ОПК-9.**

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Русский язык и культура профессиональной речи относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.06.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, Философия

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Правоведение, экономика.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Предмет и задачи культуры речи. Основные понятия.	1	7			2		5	
2	Нормы современного русского литературного языка.	1	7			2		5	
3	Орфоэпия. Современные орфоэпические нормы.	1	7			2		5	
4	Лексические нормы и типичные нарушения лексической культурноречевой грамотности.	1	7			2		5	
5	Грамматические нормы: нормы словоизменения, сочетания слов в предложении; нормы строения предложений разной структуры.	1	7	2		2		3	

6	Основные качества высокой (хорошей) речи.	1	7			2		5	
7	Стили и функциональные разновидности языка.	1	7	2		2		3	
8	Научный стиль и его подстили. Особенности устной и письменной учебно-научной коммуникации.	1	7	2				5	
9	Официально-деловой стиль и его подстили. Культура делового письма.	1	8			2		6	
10	Публицистический стиль и его подстили.	1	8	2				6	
11	Устная публичная речь, её содержание, структура.	1	8			2		6	
12	Речевой этикет и его особенности.	1	8			2		6	
13	Разговорная речь как функциональная разновидность языка.	1	8					8	
14	Язык художественной литературы и его особенности.	1	8					8	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>8</b>		<b>20</b>		<b>80</b>	<b>4</b>

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Предмет и задачи культуры речи. Основные понятия.	1	7					7	
2	Нормы современного русского литературного языка.	1	7					7	
3	Орфоэпия. Современные орфоэпические нормы.	1	7					7	
4	Лексические нормы и типичные нарушения лексической культурноречевой грамотности.	1	7			2		5	
5	Грамматические нормы: нормы словоизменения, сочетания слов в предложении; нормы строения предложений разной структуры.	1	7	2				5	
6	Основные качества высокой (хорошей) речи.	1	7					7	
7	Стили и функциональные разновидности языка.	1	7					7	
8	Научный стиль и его подстили. Особенности устной и письменной учебно-научной коммуникации.	1	7					7	
9	Официально-деловой стиль и его подстили. Культура делового письма.	1	8			2		6	
10	Публицистический стиль и его подстили.	1	8					8	
11	Устная публичная речь, её содержание, структура.	1	8					8	
12	Речевой этикет и его особенности.	1	8					8	
13	Разговорная речь как функциональная разновидность языка.	1	8					8	
14	Язык художественной литературы и его особенности.	1	8					8	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>98</b>	

## Содержание тем (разделов) дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Предмет и задачи культуры речи. Основные понятия.	Понятия <i>язык и речь</i> . Соотношение понятий <i>язык и культура</i> . Современный русский литературный язык. Русский язык как язык индоевропейский язык славянской ветви и восточнославянской его группы и его место среди других евро-азиатских языков. Дифференциация языка и речи на функциональные стили и разновидности. Уровневая система языка. Формы языка и речи.
2	Нормы современного русского литературного языка.	<i>Языковая норма, ее роль в становлении и функционировании литературного языка</i> . Определение нормы, ее динамическая теория. Вариативность норм. Типы норм. Понятие речевой ошибки и типы речевых ошибок. Нормализация и кодификация языка.
3	Орфоэпия. Современные орфоэпические нормы.	Орфоэпические нормы: произносительные и нормы ударения, орфоэпия грамматических форм и отдельных слов. Варианты русского литературного произношения: произношение гласных и согласных звуков; произношение заимствованных слов; сценическое произношение и его особенности. Орфоэпические ошибки.
4	Лексические нормы и типичные нарушения лексической культурноречевой грамотности.	Разряды лексических единиц в зависимости от их эмоционально-экспрессивной окраски. Соотнесенность эмоционально-экспрессивной и стилевой окраски слова. Эмоционально-экспрессивная окраска слов в контексте. Синонимические средства языка как ресурсы стилистики. Использование омонимов в стилистических целях. Паронимы, их стилистические возможности. Стилистическое использование антонимов. Стилистические ресурсы фразеологии. Архаизмы, историзмы, неологизмы, стилистические славянизмы. Лексические средства выразительности языка и речи: эпитет, метафора, метонимия, перифраз, гипербола, литота, антитеза, анафора, эпифора, оксюморон, символ, аллегория, инверсия, олицетворение.
5	Грамматические нормы: нормы словоизменения, сочетания слов в предложении; нормы строения предложений разной структуры.	Самостоятельные и служебные части речи. Нормативное употребление форм слова. Проблемы грамматической стилистики. Грамматические варианты и грамматические синонимы. Функционально-стилистические возможности морфологии. Частотность употребления различных частей речи как один из стилеобразующих факторов. Морфологические ошибки и их разновидности. Синтаксические ошибки. Синтаксические средства выразительности: парцелляция, сегментация, инверсия, анафора, эпифора. Сложное синтаксическое целое. Абзац. Текст. Проблемы синтаксической стилистики.
6	Основные качества хорошей (совершенной) речи.	Правильность речи как главное коммуникативное качество совершенной речи. Нормы произношения и ударения. Грамматические нормы: морфологические и синтаксические. Понятие богатства речи. Лексико-фразеологическое и семантическое богатство речи. Словообразование как источник речевого богатства. Грамматические ресурсы речевого богатства. Речевое богатство и функциональные стили. Понятие точности речи. Предметная и понятийная точность. Точность словоупотребления. Синонимия и точность речи. Паронимы, многозначные слова, омонимы и точное словоупотребление. Терминология и точность речи. Сочетаемость слов (лексическая, грамматическая, стилистическая). Избыточность средств выражения и точность речи (плеоназм, тавтология, лексические повторы). Речевая недостаточность. Причины нарушения точности речи и функциональные стили. Чистота речи и нелитературные средства языка. Использование в речи диалектизмов и профессиональных слов. Иноязычные слова и выражения в речи (экзотизмы и варваризмы, макароническая речь). Речевые штампы и канцеляризмы. Слова-сорняки. Жаргонные слова и

		языковые элементы, не допускаемые нормами нравственности. Понятие логичности. Предметная и понятийная логичность. Экстралингвистические условия логичности речи. Основные логические законы (закон тождества, закон противоречия, закон исключенного третьего, закон достаточного основания). Лингвистические условия логичности речи и функциональные стили. Доступность речи и ее относительный характер. Понятие уместности речи. Стилиевая уместность. Ситуативно-контекстуальная уместность. Личностно-психологическая уместность. Доступность речи как одна из сторон уместности. Понятие краткости речи.
7	Стили и функциональные разновидности языка.	Понятие стиля и функциональной разновидности, подстиля и варианта речи. Жанр. Экстралингвистические средства. Официально-деловой стиль. Основные черты (сжатость, компактность изложения, экономное использование языковых средств; стандартное расположение материала, обязательность формы; конкретность, бесстрастность, официальность). Языковые особенности стиля (лексический, морфологический и синтаксический уровни). Научный стиль. Основные черты (логичность, однозначность, точность, сжатость при информативной насыщенности содержания; конкретность, бесстрастность, объективность). Языковые особенности стиля (лексический и фразеологический уровень, словообразовательный, морфологический и синтаксический уровни). Публицистический стиль. Основные черты (лаконичность изложения при информативной насыщенности; доходчивость, эмоциональность, часто непринужденность). Языковые особенности стиля (лексический и фразеологический уровни, морфологический и синтаксический; речевой штамп и речевое клише). Язык художественной литературы как функциональная разновидность. Неоднозначность вопроса о языке художественной литературы. Основные черты (образность, эмоциональность; единство эстетической и коммуникативной функций). Языковые особенности художественной речи (лексический, морфологический и синтаксический уровни). Варианты языка художественной литературы – эпический. Лирический и драматический. Их особенности, жанровые разновидности.
8	Научный стиль и его подстили. Особенности устной и письменной учебно-научной коммуникации.	Особенности научного стиля и его подстилей. Подстили собственно научный, учебно-научный и научно-популярный. Их особенности, жанровые разновидности. Отличия устной и письменной речи научного стиля. Конспект и тезисы как вторичные тексты, продукты трансформации первоисточника. Рецензия и отзыв, комментарий, аннотация и резюме как продукты интерпретации исходного текста. Реферат как наиболее сложный вид самостоятельной работы: структурная схема, план подготовки, способы оформления. Курсовая работа и её разновидности. Научное исследование: схема проведения, структура работы и оформление. Роль научной речи в профессиональной деятельности психолога-педагога в сферах дошкольного и начального школьного образования.
9	Официально-деловой стиль и его подстили. Интернациональные свойства русской официально-деловой письменной речи.	Специфика официально-делового стиля и его подстилей. Подстили дипломатический, законодательный и административно-канцелярский. Их особенности, жанровые разновидности. Стандартность языка и формы как основа деловой документации. Содержание и форма официально-деловых бумаг. Заявление. Доверенность. Автобиография и резюме. Докладная и служебная записки. Протокол и выписка из протокола. Специфика делового стиля профессиональной сферы психолога. Понятие о деловой переписке. Этикетная сторона письменного делового общения. Разновидности писем и правила их оформления. Письмо-приглашение, письмо гарантийное, письмо сопроводительное. Культура делового письма в практике

		профессионально-ориентированного общения психолога-педагога, работающего в сферах дошкольного и начального школьного образования.
10	Публицистический стиль и его подстили.	Публицистический стиль как основа общения в аудитории. Подстили газетно-журнальный, радио-тележурналистский, ораторский. Их особенности, жанровые разновидности. Публицистический стиль в профессиональной сфере деятельности психолога-педагога, работающего в сферах дошкольного и начального школьного образования.
11	Устная публичная речь, её содержание, структура.	Особенности устной публичной речи. Оратор и аудитория. Основные виды аргументов. Подготовка речи: выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение речи. Словесное оформление публичного выступления. Понятность, доступность, информативность, убедительность и выразительность речи. Стратегии и тактики публичного выступления. Способы изложения содержания: дедуктивный, индуктивный, аналогический, концентрический, хронологический, исторический.
12	Речевой этикет и его особенности.	Речевой этикет и его нормы. Формулы речевого этикета в контексте различных ситуаций общения (приветствие, прощание, знакомство, представление, ведение беседы и проч.). Правила поведения на официальных приемах, переговорах. Оформление визитки. Национальный характер этикета. Этикетные нормы в работе психолога-педагога, работающего в сферах дошкольного и начального школьного образования.
13	Разговорная речь как функциональная разновидность языка.	Разговорная речь в системе функциональных разновидностей русского литературного языка. Условия функционирования разговорной речи, роль внеязыковых факторов. Сфера функционирования, жанровые разновидности, основные стилеобразующие черты, лексические, фразеологические и грамматические особенности разговорной речи, роль внеязыковых факторов. Условия реализации: неподготовленность речевого акта, непосредственность коммуникации, неофициальность отношений коммуникаторов. Собственно разговорный вариант и разговорно-деловой вариант разговорной речи. Фонетические экспрессивные средства. Лексика и фразеология как источник информации и выразительности речи. Грамматические средства актуализации содержания речевого произведения.
14	Язык художественной литературы и его особенности.	Проблема языка художественной литературы: его место среди функциональных стилей и разновидностей языка. Понятие идеостиля. Средства создания авторского стиля. Эпический, лирический и драматический варианты реализации языка художественной литературы и их особенности. Использование языка художественной литературы в деятельности психолога-педагога, работающего в сферах дошкольного и начального школьного образования.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Предмет и задачи культуры речи. Основные понятия.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>



2	Нормы современного русского литературного языка.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Орфоэпия. Современные орфоэпические нормы.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Лексические нормы и типичные нарушения лексической культурноречевой грамотности.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Грамматические нормы: нормы словоизменения, сочетания слов в предложении; нормы строения предложений разной структуры.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Основные качества хорошей (совершенной) речи.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Стили и функциональные разновидности языка.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Научный стиль и его подстили. Особенности устной и письменной учебно-научной коммуникации.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
9	Официально-деловой стиль и его подстили. Интернациональные свойства русской официально-деловой письменной речи.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
10	Публицистический стиль и его подстили.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
11	Устная публичная речь, её содержание, структура.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
12	Речевой этикет и его особенности.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
13	говорная речь как функциональная разновидность языка.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
14	Язык художественной литературы и его особенности.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

**6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

**Приложение № 1**

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

**а) основная литература:**

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Голуб И.Б. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб И.Б. — Электрон. текстовые данные. — М.: Логос, 2014. — 432 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/39711.html">http://www.iprbookshop.ru/39711.html</a>	По логину и паролю

**б) дополнительная литература:**

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Штрекер Н.Ю. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Штрекер Н.Ю. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 351 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15462.html">http://www.iprbookshop.ru/15462.html</a>	По логину и паролю
2	Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 351 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8576.html">http://www.iprbookshop.ru/8576.html</a>	По логину и паролю

**8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- 1) Центральный официальный портал Российской Федерации – сайт «Официальная Россия», размещенный по адресу <http://gov.ru>.
- 2) Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/>;
- 3) Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gnpbu.ru>;
- 4) Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>;
- 5) <http://www.gramota.ru> – законодательство о РЯ. Проверка грамотности on-line (9 словарей). Правописание и культура речи.
- 6) <http://www.sokr.ru>– Словарь сокращений.
- 7) <http://www.vedu.ru/ExpDic>– Толковый словарь русского языка.

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Ребусы со словарными словами; Ребусы с предложениями; Таблицы Русский язык 1 класс; Таблицы Русский язык 2 класс; Таблицы Русский язык 3 класс; Таблицы Русский язык 4 класс.

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

#### **Помещение для самостоятельной работы**

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины

(междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-5	Способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Основные нормы современного русского языка (орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические, орфоэпические) и систему функциональных стилей русского языка.	Пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского языка.	Навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативного характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки.
2.	ОПК-9	Способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Основные формы делового общения и электронной коммуникации	Пользоваться шаблонами для оформления делового письма и презентации	Различными средствами и стратегиями для осуществления деловой коммуникации и переговоров

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою

		позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
--	--	---

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	ОК-5	Тема 1. Предмет и задачи культуры речи. Основные понятия. Тема 2. Нормы современного русского литературного языка. Тема 3. Орфоэпия. Современные орфоэпические нормы. Тема 4. Лексические нормы и типичные нарушения лексической культурноречевой грамотности. Тема 5. Грамматические нормы: нормы словоизменения, сочетания слов в предложении; нормы строения предложений разной структуры. Тема 6. Основные качества хорошей (совершенной) речи. Тема 7. Стили и функциональные разновидности языка.	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК-9	Тема 8. Научный стиль и его подстили. Особенности устной и письменной учебно-научной коммуникации. Тема 9. Официально-деловой стиль и его подстили. Интернациональные свойства русской официально-деловой письменной речи. Тема 10. Публицистический стиль и его подстили. Тема 11. Устная публичная речь, её содержание, структура. Тема 12. Речевой этикет и его особенности. Тема 13. говорная речь как функциональная разновидность языка. Тема 14. Язык художественной литературы и его особенности.	1.устный опрос	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 1.1 Тематика практических/семинарских занятий

### **Занятие 1.**

#### **Нормы литературного языка (Т е м ы 1-2)**

Цель занятия: формирование у студентов мотивированной потребности к соблюдению норм литературного языка в различных ситуациях общения.

План занятия: 1. Работа с текстовым материалом, направленная на установление классификации речевых ошибок, их типов.  
2. Редактирование текста, направленное на устранение ошибок различного характера.  
3. Составление текста на тему или темы, предложенные преподавателем.

### **Занятие 2.**

#### **Орфоэпический практикум (Тема 3)**

Цель занятия: развития навыков правильного произношения орфоэпически трудных слов.

План занятия: 1. Чтение текстов с орфоэпически сложными случаями.

1. Составление текстов с орфоэпически сложными словами.

### **Занятие 3.**

#### **Лексический практикум (Тема 4)**

Цель занятия: расширения словарного запаса обучающихся, развитие навыков исправления лексических ошибок.

План занятия: 1. Анализ текстов с различными лексическими недочетами, их исправление и характеристика.

2. Составление текстов рассуждений по предложенным высказываниям, их проверка и обсуждение.

### **Занятие 4.**

#### **Грамматический практикум (Темы 5-6)**

Цель занятия: развитие навыков исправления грамматических ошибок.

План занятия: 1. Анализ текстов с различными грамматическими недочетами, их исправление и характеристика.

2. Составление текстов рассуждений по предложенным высказываниям, их проверка и обсуждение.

### **Занятие 5.**

#### **Функциональные стили языка и разновидности речи (Тема 7)**

Цель занятия: расширение знаний студентов о функциональной дифференциации современного литературного языка.

План занятия: 1. Анализ текстов различной стилевой принадлежности.  
2. Составление характеристик стилей и их функциональных разновидностей на основе работы с текстами.  
3. Составление текстов разного стиля на одну и ту же тему.  
4. Презентация и обсуждение работ.

### **Занятие 6.**

#### **Нормы учебно-научной устной и письменной коммуникации (Тема 8)**

Цель занятия: формирование навыков, связанных с учебно-научной устной и письменной коммуникацией.

План занятия: 1. Анализ текстов научного стиля различного назначения (собственно научный, учебно-научный и научно-популярный тексты).



2. Рассмотрение структуры и содержания научного произведения исследовательского характера.
3. Тренинг по формулированию основных составляющих научного аппарата исследовательской работы (цели, задач, предмета, объекта, актуальности, тезиса).

#### **Занятие 7.**

##### **Т е м а: Язык и стиль деловых бумаг (Тема 9)**

Цель занятия: формирование умений, связанных с составлением, написанием и оформлением деловых бумаг личного характера.

План занятия: 1. Анализ бумаг личного характера: структуры, оформления и языковых средств.  
2. Составление студентами бумаг личного характера, связанных с реальными и профессионально-ориентированными ситуациями.

#### **Занятие 8.**

##### **Особенности публичного выступления. Основы делового публичного общения (Темы 10-11)**

Цель занятия: развитие умений, связанных с общением в коллективе, с публичным выступлением.

План занятия: 1. Проведение ролевой игры “Деловая беседа”.  
2. Анализ представленных ситуаций и разбор типичных ошибок.  
3. Проведение ролевой игры “Переговоры”.  
4. Анализ представленных ситуаций и разбор типичных ошибок.

#### **Занятие 9.**

##### **Разговорная речь и культурноречевые нормы (Темы 12-13)**

Цель занятия: формирование представлений студентов о разговорной речи как речи нормированной, подчиняющейся нормам литературного языка.

План занятия: 1. Анализ собственной разговорной речевой манеры, самооценка положительных и отрицательных сторон речи.  
2. Обследование богатства и чистоты речи студентов.  
3. Составление диалогов или полилогов разговорного характера, отражающих различные изменения в речи в зависимости от возраста и статуса собеседников.

#### **Занятие 10.**

##### **Особенности художественной речи.**

Цель занятия: развивать представление о своеобразии художественного слова, изобразительно-изобразительных средствах языка и речи.

План занятия: 1. Работа, предполагающая нахождение отклонений от таких качеств, как богатство, точность, уместность, краткость, логичность, чистота и т.д. в художественном тексте.  
2. Составление текста на заданную тему с использованием обязательных изобразительно-выразительных элементов.

#### **Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно/Не зачтено	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.
Удовлетворительно/Зачтено	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Хорошо/Зачтено	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Отлично/Зачтено	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

## 1.2 Вопросы для устного опроса

1. Раскройте понятия *язык* и *речь*, их взаимосвязь и отличие.
2. Как соотносятся друг с другом язык и культура?
3. Какова стилистическая дифференциация современного русского языка и речи?
4. Каковы предмет и задачи культуры речи как самостоятельной дисциплины?
5. Раскройте характер взаимоотношений культуры речи с другими лингвистическими и нелингвистическими науками.
6. Каково понятие культурноречевой нормы?
7. Что понимается под речевой ошибкой?
8. Какие типы речевых ошибок вы знаете? Приведите примеры.
9. Расскажите о нормализации и кодификации языка, раскрыв содержание данных понятий.
10. Что изучает фонетика? Что является предметом исследования орфоэпии?
11. Что рассматривает орфоэпия грамматических форм и отдельных слов?
12. Расскажите о правописании заимствованных слов с особенностями произношения.
13. Расскажите об особенностях сценического произношения.
14. Какую роль играет произносительная норма в профессиональной деятельности психолога-педагога, работающего с детьми дошкольного и младшего школьного возраста?
15. Какие средства речевой выразительности вы знаете? Приведите примеры.
16. Расскажите о том, как подразделяются слова в зависимости а) от соотношения их значений, б) от их происхождения, в) от соотносительности с эпохой.
17. Расскажите о правописании терминологических слов, связанных с вашей будущей специальностью.
18. Что такое фразеологизм?
19. В чем сущность лексических и фразеологических ошибок?

20. Расскажите о стилистическом использовании лексических и фразеологических средств.
21. Что относится к проблемам грамматической стилистики?
22. Чем отличаются грамматические варианты от грамматических синонимов?
23. Расскажите о стилистических возможностях знаменательных частей речи.
24. Расскажите о стилистических особенностях служебных частей речи.
25. В чем сущность морфологических ошибок?
26. В чем сущность синтаксических ошибок?
27. Расскажите о проблемах синтаксической стилистики.
28. Какие средства синтаксической выразительности вы знаете? Приведите примеры.
29. Расскажите об основных качествах, присущих правильной и хорошей речи.
30. Раскройте содержание каждого названного качества правильной речи. Приведите примеры на отступление от речевой нормы.
31. Почему правильность речи называют главным коммуникативным ее качеством?
32. Расскажите о принятых в современном литературном языке нормах произношения и ударения? Какие отступления от этих норм вы можете назвать?
33. С какими нарушениями грамматических норм приходится часто встречаться в разговорной речи? Приведите примеры.
34. Объясните, какая разница существует между предметной и понятийной точностью.
35. Какие причины нарушения точности речи вам известны?
36. Как точность речи соотносится с функциональными стилями?
37. Каковы экстралингвистические условия логичности речи?
38. Расскажите об основных логических законах, используемых в речи.
39. Покажите взаимосвязь логичности речи с функциональной стилистикой.
40. Какие языковые элементы могут в одних случаях нарушать чистоту речи, а в других – быть нормой? Докажите примерами.
41. Расскажите о лексико-фразеологическом и семантическом богатстве речи.
42. Как соотносится богатство речи с функциональными стилями и разновидностями?
43. Какие средства выразительности вам известны?
44. Расскажите о выборе средств речевой выразительности в зависимости от сферы общения, ситуации и цели.
45. Раскройте понятие стилевой уместности.
46. Какая речь называется доступной?
47. Назовите основные признаки официально-делового стиля речи.
48. В чем его отличие от других функциональных стилей?
49. Что общего у официально-делового стиля и научного стиля речи?
50. Расскажите о лексических, морфологических и синтаксических особенностях официально-деловой речи.
51. Какие жанры официально-делового стиля вам известны? Расскажите об их содержании и структуре.
52. Назовите характерные особенности научного стиля речи. В чем его отличие от других стилей?
53. Что общего у научного стиля с другими стилями речи и с какими именно?
54. Какие подстили вы знаете? Назовите их. В чем заключается их особенность?
55. Расскажите об особенностях лексики научного стиля речи и приведите примеры.
56. Что такое термин? Какие требования предъявляются к терминологии?
57. Какой основной тип речи представляют тексты, относящиеся к научному стилю?
58. Какие жанры научного стиля вы знаете? Расскажите об особенностях содержания и структуры каждого из них.
59. Раскройте ситуации использования научного стиля в деятельности психолога и педагога дошкольного учреждения, начальной школы.
60. Назовите характерные признаки публицистического стиля речи.
61. Расскажите, что общего у публицистического стиля с художественной речью.

62. Какие жанры публицистического стиля вам известны? Каковы их содержание и структурные особенности?
63. Какой тип речи представляют тексты, относящиеся к данному стилю?
64. Что представляет собой язык художественной литературы? Почему его больше рассматривают как функциональную разновидность, а не стиль речи?
65. Какой из стилей сближается с языком художественной литературы? Что именно их сближает?
66. Какие изобразительно-выразительные средства языка художественных произведений вы знаете? Приведите примеры.
67. Расскажите об особенностях разговорной речи.
68. В чем отличие разговорной речи от функциональных стилей? Почему разговорная речь наряду с языком художественной литературы рассматривается в качестве функциональной разновидности языка?
69. Охарактеризуйте основные особенности устной и письменной научной речи.
70. Расскажите о тезисах и конспектах, их разновидностях и вариантах оформления, их назначении.
71. Чем отличаются друг от друга рецензия и отзыв? Охарактеризуйте их структуру и языковые особенности.
72. Каковы особенности аннотации и ее назначение? Расскажите о ее структуре и возможном содержании.
73. Что представляет собой жанр резюме в научной речи?
74. Расскажите о реферате, его структуре и способах оформления.
75. Охарактеризуйте научное исследование с точки зрения его содержания, структурных особенностей и правил оформления.
76. Раскройте понятие *стандартность* относительно языка и формы деловой документации.
77. Расскажите об оформлении основных личных деловых бумаг.
78. Что представляет собой этикет деловых отношений и как он связан с общением в официальной ситуации?
79. Раскройте стилевые особенности публицистического стиля.
80. Охарактеризуйте изобразительно-выразительные средства, используемые в публицистике.
81. Приведите примеры использования (ситуации) публицистического стиля в профессиональной деятельности психолога-педагога в сфере дошкольного и начального школьного образования.
82. Определите специфику устной публичной речи.
83. Каковы основные черты образа оратора?
84. Охарактеризуйте структурный состав аудитории.
85. Что необходимо учитывать при подготовке к публичному выступлению, чтобы речь имела успех и была действенной?
86. Приведите примеры различного начала речи, ее концовки.
87. Какие существуют логические варианты развертывания основной информации в речи?
88. Проанализируйте основные виды аргументов.
89. Вспомните и охарактеризуйте основные качества хорошей речи, необходимые для выступления.
90. Приведите формулы речевого этикета для таких профессионально-деловых ситуаций, как приветствие, прощание, знакомство, представление, ведение беседы.
91. Раскройте национальные особенности речевого этикета на примере русского и любого иностранного языков.
92. Каковы основные правила этикета речевого общения в ситуациях использования разговорной разновидности речи?
93. Что подразумевается под невербальными средствами общения и какова их функция

в разговорной речи?

94. С помощью чего достигается выразительность разговорной речи?
95. Охарактеризуйте разговорную речь педагога-психолога дошкольного учреждения и начальной школы.
96. Охарактеризуйте язык художественной литературы как функциональную разновидность языка.
97. Рассмотрите понятие идеостиля на примере любого классического авторского художественного текста.
98. Раскройте возможности использования языка художественной литературы в деятельности психолога и педагога дошкольного учреждения, начальной школы.
99. Как можно использовать в работе с детьми авторские новообразования из произведений для детей (Л. Петрушевская, Р. Погодин, М. Яснов, Б. Заходер, И. Токмакова и т.д.).
100. Сопоставьте нормы культуры речи с детской речью.

### **Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### **1.3 Задания для самостоятельной работы**

**Задание № 1.** Прочитайте слова в соответствии с акцентологическими нормами.

Апостроф, асимметрия, эксперт, арахис, баржа, бармен, бисеринка, благовест, боязнь, бюрократия, валовой, вальдшнеп, ветеринария, гастрономия, диалог, диоптрия, дремота, договор, досуг, заумь, знамение, каучук, кладовая, коклюш, маркетинг, статуя, текстовой, гофрированный, плато, ломоть, бунгало, генезис, обеспечение, ходатайство, намерение, баловать, набело, петелька, крестьянин, мещанин, каталог, некролог, худоба, фарфор.

**Задание № 2.** Поставьте в словах ударение. При затруднении обратитесь к орфоэпическому словарю.

Алфавит, аналог, арахис, бередить, вогнутый, гражданство, гренки, аристократия, втридорога, двоюродный, маркировать, кинематография, усугубить, облегчить, толика, занятой, худоба, удобренный, средства, скопировать, столяр, рыкание, распланировать, прогнутый, пристыжённый, подростковый, костюмированный, жирандоль.

**Задание № 3.** Выпишите слова, в которых возможны варианты в постановке ударения.

Бижутерия, бельведер, блицкриг, бондарь, благостыня, сполох, поздненько, домбра, заискриться, карбас, колледж, посуху, комбайнер, обнаружение, пиццерия, поутру.

**Задание № 4.** Расставьте ударение в приведённых словах и их формах.

Разъярённый – разъярён, разъярено, разъярена; алчный – алчен, алчно, алчна, алчны; пыльный – пылен, пыльна, пыльно, пыльны.

**Задание № 5.** Объясните лексическое значение слов, учитывая ударение.

Шабаш, шабаш, хаос, хаос; броня, броня; видение, видение; характерный, характерный; атлас, атлас; артикул, артикул; бита, бита; боливар, боливар; ведение, ведение; ведро, ведро; верхом, верхом; подрез, подрез; влитой, влитый; вязанка, вязанка; ирис, ирис; правило, правило; кирка, кирка; мастерский, мастерской; миловать, миловать; лавровый, лавровый; мокрота, мокрота; накладной, накладный; орган, орган; отзыв, отзыв, пестрина, пестрина.

**Задание № 6.** В каждой паре слов определите слово, ударение в котором соответствует нормам русского литературного языка и слово, постановка ударения в котором допустима и обусловлена социально-профессиональными, территориальными или другими условиями (с пометой спец., устар. и др.).

Миксеры и миксера, короток и короток, каучука и каучука, искра и искра, флейтовый и флейтовый, полифония и полифония, мышление и мышление, дискант и дискант.

**Задание № 7.** Образуйте акцентологические варианты краткой формы множественного числа прилагательных.

Бедный - бедны и бедны: бледный, бодрый, годный, грозный, низкий, добрый, жадный, милый, нежный, новый, склонный, тучный, чёрствый, ясный.

**Задание № 8.** Образуйте все возможные формы от данных имён прилагательных, поставьте ударения.

*Транспортабельный* – *транспортабелен, транспортабельна, транспортабельно, транспортабельны*: коммуникабельный, исправный, своенравный, забавный, плавный, бесславный, корпоративный, демонстративный, иллюстративный, альтернативный, желтоватый, виноватый, трудноватый, мутноватый.

*Грешный* – *грешен, грешна, грешно, грешны и грешны*: трудный, постный, умный, холодный, вкусный, вольный, грешный, грузный, тучный, звучный, шумный, тучный, сочный, дружный, мрачный, грозный.

*Чёрный* – *чёрен, черна, черно, черны*: лёгкий

**Задание № 9.** Прочитайте слова в соответствии с нормами произношения.

Сердечный, склочный, легочный, височный, молочный, восточный, ручной, конечно, срочно, хвастливый, жалостливый, ночной, переменчивый, подсолнечный, уклончивость, скворечник, чебуречная, прачечная, горничная, закусочная, булочная, лоточник, свечной, яичница, конечно, игрушечный, дивичник, подсвечник, гречневая, горчичник, сливочный, порядочный.

**Задание № 10.** Прочитайте слова, учитывая особенности произношения иноязычных слов.

1. Болеро, боа, бьеннале, бокал, боливар, бордо, бунгало, сонет, роман, костюм, горизонт, профессор, корректно, конспект, демонстрация, консервы, аромат, компресс, корсет, нормальный, конференсье.

2. Поль Гоген, Пьер Бомарше, Домье Оноре, Фредерик Шопен, Хоссе Гонсалес, Гомер, Клод Моне, Джон Голсуорси, Пабло Пикассо, Гораций, Огюст Ренуар, Эмиль Золя, Огюст Роден, Эль Греко, Джорж Байрон, Льюис Кэрролл, Шарль Бодлер, Иоган Гёте, Томас Грей, Алигьери Данте, Демосфен, Джеймс Фенимор Купер, Ромен Ролан, Хосе Маркес.

**Задание № 11.** Среди указанных слов найдите многозначные и однозначные слова. Подтвердите соответствующими контекстами правильность вашего решения.

1. Стена, пол, потолок, окно, дом, здание, подвал, лифт, этаж, квартира, комната, кухня, коридор, чердак, лестница, ступень.
2. Звонкий, глухой, терпимый, сторожевой, качественный, добрый, высокий, низкий, дурной, прекрасный, симпатичный.
3. Поедать, выстраивать, обгонять, готовить, свататься, прятаться, гулять, куролесить, причитать, перемывать, объедаться.

**Задание № 12.** Объясните, в каких значениях употреблены выделенные слова в следующих предложениях.

- 1) Купили чёрного *хлеба*. Пекарь вынул *хлеб* из печки. *Хлеб* ссыпали в элеваторы. *Хлеба* удались у этом году на славу. Горек чухой *хлеб*.
- 2) Собака высунула *язык* и широко зевнула. *Язык* до Киева доведёт. Иностранцам русский *язык* даётся нелегко. К *языку* главного колокола привязали верёвку. Во время ночной

- разведки удалось взять *языка*.
- 3) Неподвижные и тёмные глаза *смотрели* с ненавистью. Как ты *смотришь* на это предложение? В обязанности дежурного входит *смотреть* за чистотой в аудиториях и коридорах. В субботу идём *смотреть* «Дядю Ваню» Чехова.
  - 4) Ты мой *верный* помощник. Хорошие волосы – *верный* знак здоровья. Были произведены *верные* расчёты. Вы идёте на *верный* проигрыш. У солдата *верная* рука: он хороший стрелок.
  - 5) Раздались *громкие* шаги. Не нужно *громких* фраз. Своими похождениями этот литературный герой снискал себе *громкую* славу.

**Задание № 13.** Укажите, в каком из предложений слово *вещь* означает:

- 1) всякий отдельный предмет; 2) произведение литературы, науки, искусства; 3) явление действительности, факт; 4) нечто, что-то; 5) предметы и явления объективного мира, существующие вне нашего сознания.

Клерк совершенно не вникает в суть *вещей*.

Твой спектакль – это *вещь*!

Все *вещи* приготовлены в дорогу – можно ехать.

Существуют *вещи* независимо от нашего сознания и независимо от нашего ощущения.

Вы не бросайте писать крупные *вещи*, просто отдохните от своего писательского труда.

**Задание № 13.** Употребите в переносном значении слова:

- 1) красный, зелёный, белый, коричневый, розовый;
- 2) щенок, змея, тюфяк, покрывало, гроздь.

**Задание № 14.** Объясните, в каких значениях употреблены выделенные слова в следующих предложениях.

- 1) Ссыпайте *золото* в мешки и кошельки. Вышивать *золотом* рушник - непростое дело. Громоздкий перстень из *золота* красовался на указательном пальце магната. Какой врач! Просто *золото*!
- 2) *Золотой* век поэзии закончился давно! *Золотые* часы были очень миленькие. *Золотые* кудри мальчика сияли на солнце. В аквариуме плавали *золотые* рыбки и меченосцы. *Золотой* ты человек, Екатерина Ивановна!

**Задание № 15.** Объясните, чем отличаются следующие синонимичные слова. Составьте с данными словами предложения, в которых синонимы могут быть взаимозаменяемыми и в которых такая замена слов невозможна.

- 1) заботиться, беспокоиться, печься, опекать, радеть;
- 2) врач, доктор, лекарь, эскулап;
- 3) дорога, путь, шоссе, магистраль;
- 4) работать, трудиться, корпеть;
- 5) очень, весьма, чрезвычайно, ужасно, зверски, больно, шибко.

**Задание № 16.** Составьте словосочетания, прибавляя к каждому существительному слова из скобок. Объясните значение каждого прилагательного в составленных словосочетаниях, подобрав к нему синоним или синонимичное выражение.

- 1) Стойкий (мороз, солдатик, характер); 2) крепкий (человек, дерево, здоровье, власть, сон, чай, брюки); 3) тихий (шаги, голос, ветер, погода, нрав, жизнь); 4) чистый (комната, голос, вода, золото, небо, сердце, произношение, работа, поле, доход); 5) верный (решение, друг, знак, копия, проигрыш).

**Задание № 17.** Укажите слова, которые не являются синонимами в приведённых рядах.

- 1) метель, ураган, вьюга, шторм, пурга, буран, торнадо;
- 2) манера, повадка, ужимка, хватка, замашка;

3) мечта, иллюзия, воображение, грёза.

**Задание № 18.** Спишите, расставьте знаки препинания и пропущенные буквы, раскройте скобки. Найдите и подчеркните глаголы-синонимы.

По тропинке что в...лась над обрыв...стым берегом реки шли с удочками трое ребят. Впереди шагал Вася в отц...вской шинел... просторн...м балахоном свисавш...й до самых пят и в пилотке спол(?)шей на нос. За ним шёл Дима сын врача который жил в доме (В,в)асинового отца. Сзади всех пр...держ...вая у подборо...ка края накинутаго на голову тёплого платка с...менила мла...шая (В,в)асина сестрѐнка Нюша.

Со(?)нце зашло (не)давно однако было темно как ночью потому что небо закрывали густые клубящ...еся тучи. Изредк... и (не)надолго тучи разрывались и в образовавш...йся просвет прогляд...вали зеленоватое небо и бледные звѣзды. Время от врем...ни набегал ветерок и тогда больш...е ржаное поле справ... от тропинки глухо ш...лестело колосьями. (Ю. Сотник)

**Задание № 19.** Напишите небольшой текст, в котором употребите следующие синонимы: *описать, изобразить, представить, обрисовать, показать, охарактеризовать, вывести.*

**Задание № 20.** Подберите антонимы к следующим словам и выражениям.

- 1) быстрый, неудачный, толстый, редкий, свой;
- 2) оптимизм, прогресс, нищета, случайность, поражение, тоска;
- 3) обвинять, хвалить, радоваться, покупать;
- 4) сначала, громко, чаще, торопливо;
- 5) старый товарищ, дешѐвый сорт, маленький домик, близкий путь, временная работа, крупное хозяйство.

**Задание № 21.** Прилагательные *ленивый* и *торопливый* в определённом контексте могут быть антонимами. Докажите это примерами. Приведите свои примеры контекстуальных антонимов.

**Задание № 22.** 1) Подберите омонимы к следующим словам и составьте с каждым из омонимов предложение: *наряд, лук, коса, лавка, лайка, рысь, банк, клуб.* 2) Подберите, если это возможно, к каждому слову однокоренное прилагательное и сравните словообразовательные возможности слов-омонимов. 3) Подберите к каждому омониму прилагательное, которое сочетается с ним по смыслу и сравните сочетательные возможности омонимов.

**Задание № 23.** Объясните, в чём неудачность приведѐнных предложений. Исправьте их.

- 1) Заключение было достаточно продолжительным.
- 2) Часовой завод работает прекрасно.
- 3) В разговоре речь шла о новом наряде.
- 4) Мы подбежали и увидели норку.
- 5) На полу валялась коричневая шкурка.

**Задание № 24.** Объясните значение каждого из приведѐнных паронимов. Составьте с ними словосочетания или предложения.

Дублет – дубликат – дубль, дипломат – дипломант – дипломник, адресат – адресант; кристальный – кристаллический, экономный – экономический – экономичный, санаторный – санаторский, бережный – бережливый – бережѐный, гуманный – гуманистический, плодотворный – плодovitый; осваивать – усваивать, оплатить – уплатить.

**Задание № 25.** Употребите данные словосочетания так, чтобы в одних предложениях они выражали прямой смысл, а в других были бы фразеологизмами. Объясните значение данных словосочетаний как фразеологизмов.

Закидывать удочку, сесть в лужу, намылить голову, висеть на волоске, идти в гору, зелёная улица, кормить завтраками, синий чулок.



**Задание № 26.** Среди приведённых фразеологизмов выделите фразеологические сочетания терминологического характера. Объясните значение всех фразеологизмов.

Казанская сирота, адамово яблоко, бреющий полёт, кисейная барышня, абсолютный нуль, анютины глазки, слепая кишка, розовые очки, жёлтая пресса, краугольный камень, тёртый калач, крылатые слова, ахиллесова пята, центр тяжести, вавилонское столпотворение, удельный вес, дамоклов меч.

**Задание № 27.** Выделите среди приведённых фразеологизмов синонимические ряды.

Плоть от плоти, между двух огней, хоть плачь, между Сциллой и Харибдой, кровь от крови, ни в коем случае, между молотом и наковальней, ни под каким видом, кость от кости, хоть караул кричи.

**Задание № 28.** Выделите среди приведённых фразеологизмов антонимические пары.

Единым духом, через час по чайной ложке, брать быка за рога, семимильными шагами, рта не закрывает, олух царя небесного, ходить вокруг да около, черепашью шагом, воды в рот набрал, семи пядей во лбу.

**Задание № 29.** Составьте словосочетания, соединив глагол со словами в скобках и изменяя форму глагола при необходимости. Укажите, какое из словосочетаний является фразеологизмом. Составьте с такими словосочетаниями предложения.

Берёт (деньги, злость, в штыки, на поруки, начало, отпуск, фломастер, на учёт, на прицел, быка за рога).

**Задание № 30.** Спишите, вставьте пропущенные буквы, расставьте знаки препинания, раскройте скобки. Подчеркните фразеологические сочетания и объясните их значение.

- 1) Н...чего (Л,л)азаря-то петь! Как есть настоящий (К,к)азанский сирота! Нет друг любезный меня не ра(з,ж)жалобиш(?)!.. (*Мельников-Печерский*)
- 2) Не должно ставить всякое лыко в строку ибо всё это только раздува...т (не)согласие. (*Н. Лесков*)
- 3) Охо...ник Владимир живя теперь как многие живут на Руси без гроша наличного без постоя(н,нн)ого занятия питался только что ма(н,нн)ой небесной. (*И. Тургенев*)
- 4) Стоило бы только увеличить состав прокурорского надзора чтобы очистить (А,а)вгиевы конюшни. (*М. Салтыков-Щедрин*)
- 5) То число в котором он [Обломов] выслуш...л последн...ю лекц...ю было геркулевыми столпами его уч...ности. (*И. Гончаров*)

**Задание № 31.** 1. Подберите к словам из первой группы слова из второй группы, сходные с ними по значению. 2. Слова из первой группы расположите в алфавитном порядке и подчеркните в них согласные и гласные, в которых бы могли ошибиться. Составьте с данными словами предложения или словосочетания. 3. Слова из второй группы сгруппируйте по частям речи и также подчеркните в них согласные и гласные, в которых бы могли ошибиться. Составьте с данными словами предложения или словосочетания.

1. Экзаменовывать, универсальный, абстрактный, аплодировать, фантазия, гегемония, энтузиазм, интеллигентный, базар, аккомпанемент, привилегия, аргумент, гипотеза, фиолетовый, квалификация, аплодисменты.
2. Отвлечённый, воодушевление, рынок, лиловый, разносторонний, культурный, образованный, восторг, музыкальное сопровождение, проверять, довод, всеобщий, специальность, мечта, противоречие, творческое воображение, предположение, преимущество, доказательство, господство.

**Задание № 32.** Замените иноязычные слова русскими синонимами.

Круиз, агрессор, генеральный, интуиция, дискриминация, иллюзия, коллективный, индивидуальный, аморфный, интеграция.

**Задание № 33.** Подберите к русским словам синонимы иноязычного происхождения.

Итог, детский, нравственный, представлять, недостаток, конец, объявление, безразличный, изъять, соревнование.

**Задание № 34.** 1. Объясните значение приведённых слов. Составьте с ними предложения. 2. Образуйте от данных слов прилагательные и укажите в них суффикс, с помощью которого они были получены.

Аромат, авангард, аналогия, интеллект, пропаганда, интеллигенция, университет, дифирамб, вокзал, диалог, винегрет, манифестация.

**Задание № 35.** 1. Объясните значение приведённых слов. Составьте с ними предложения. 2. Образуйте от данных слов глаголы и укажите в них суффикс, с помощью которого они были получены.

Коллектив, группа, апелляция, комментарий, баллотировка, дифференциация, аттестат, иллюстрация, оккупация, сумма, иллюминация, презентация, организация, делегация.

**Задание № 36.** Из приведённых в скобках слов выберите наиболее подходящие для данного контекста. Вставьте пропущенные буквы, расставьте недостающие знаки препинания.

1. В старом мире (нравстве(н,нн)ая, моральная) высота была уделом ре...ких подвижн...ков число которых изм...рялось ед...ницами а (по)этому (сн...сходительное, терпимое, благоскло(н,нн)ое) отношение к (нравстве(н,нн)ому, моральному) совершенству давно (с,з)делалось нормой (обществе(н,нн)ой, социальной) (морали, нравстве(н,нн)ости, пов...дения).

2. В (капиталистическом, буржуазном) обществе жадность (регулиру...тся, направля...тся) (конку(р,рр)енц...ей, соревнован...ем), там (ампл...туда, размах) желаний одного человека огранич...ва...тся (ампл...тудой, размахом) желаний другого. Это похоже на колебан...е ми(л,лл)ионов маятников ра(с,з)положе(н,нн)ых в бе(с,з)пор...дке в тесном пространстве. (А. Макаренко)

**Задание № 37.** Определите род приведённых имён существительных и составьте с ними словосочетания, подобрав согласуемое по смыслу прилагательное.

Авеню, ампула, банджо, бикини, боа, болеро, боржоми, бунгало;

визави;

джерси;

инкогнито;

коммюнике, консоме, кюри;

макраме, монпансье;

паспарту, пенальти;

рандеву, рантье, ревю, регби, рококо;

сабо, саго;

табу, ток-шоу;

фиаско;

хиппи;

цеце, цинандали;

шабли, шевалье.

**Задание № 38.** Определите род приведённых имён существительных-аббревиатур и составьте с ними словосочетания, подобрав согласуемое по смыслу прилагательное, или предложение.

АСУ, АХУ, врио, ВТЭК, ГРЭС, ДЮСШ, ЖЭК, МАПРЯЛ, МИД, РАН, РИО, РОНО, РОЭ, самбо,

ТАСС, СКА, ЦГАЛИ.

**Задание № 39.** Распределите данные географические наименования на склоняемые и несклоняемые. Определите их род и составьте с ними словосочетания, подобрав согласуемое по смыслу прилагательное.

Замбези, Чад, Миссисипи, Кизыл-Кум, Лихтенштейн, Перу, Куба, Тити-Кака, Килиманджаро, Чили, Сахара, Монако; сирокко, зюйд, торнадо.

**Задание № 40.** Спишите, вставив пропущенные окончания.

- 1) Лидия Михайловна Истомина – прекрасн... тренер. Она опытн... педагог. Никто не помнит случая, чтобы наш... тренер был... неправ... Тренер Лидия Михайловна всегда был... примером для своих воспитанников.
- 2) В обезьяннике было тихо. Спал... мощн... орангутанг, дремал... горилла, чуть подхрапывал... во сне шимпанзе. Только шустр... макака никак не хотел... успокоиться. Травоядные тоже отдыхали. Задумчив... гну жевал... сено. Друг... антилопа лежал... в глубине вольера. американск... лама молча смотрел... на публику. Изыщн... газель пощипывал... травку.
- 3) Шумн..., многолюдн... Осло. На главн... авеню – уютн... кафе под названием «Розов... фламинго». За столиком у стены, где висит изящн... бра, сидят юн... леди и лохмат... хиппи. На леди свободн... кимоно, на хиппи – потёрт... джинсы, свитер и грязноват... кашне. Обе жуют бутерброды с аппетитн... салями и салат из свеж... кольраби. перед леди стоит крепк... чёрн... кофе и абрикосов... суфле, перед хиппи – не менее крепки... виски.

(Т. Служевская)

**Задание № 41.** Образуйте форму множественного числа от следующих существительных: *слесарь, шофёр, директор, конструктор, лекарь, тренер, штепсель, штампель, вексель, бухгалтер, номер, шторм, якорь, компас, ветер, флюгер, крем, крендель, торт, сорт, порт.*

**Задание № 42.** Запишите словосочетания, в которых данные слова будут отличаться вариантами окончаний в родительном (-а/-у) или предложном (-е/-у) падежах: *лес, глаз, проход, снег, дух, род, брод, свет, ход.* Какие из данных слов составляют в форме на -у составляют фразеологическое словосочетание?

**Задание № 43.** Распределите имена существительные на две группы: в 1-ю поместите в форме множественного числа те, которые изменяются по числам; во 2-ю - те, которые имеют форму только множественного числа. Слова обеих групп поставьте в форму родительного падежа множественного числа.

Будни, буря;

вафли;

галоши, голенище, грабли, гусли;

двойня, доля;

ингуши;

кегли, корневище, косуля, кофейня, купальня, кухня, куча, куца;

ладонь, ладоши, левша, ложа

**Задание № 44.** Поставьте имена существительные в форму родительного падежа множественного числа и запишите в три столбика: 1) с окончанием -ов/-ев; б) с нулевым окончанием; в) с вариантами окончаний.

1. Воин, солдат, казак, вояка, гусар, улан, командир, партизан, лейтенант, сержант, старшина.
2. Датчанин, болгарин, татарин, армянин, француз, якут, алеут, грек, поляк, англичанин, молдаванин, румын, монгол, грузин.

3. Яблоко, лимон, апельсин, мандарин, баклажан, персик, арбуз, дыня, абрикос, тыква, кабачок, вишня, черешня, банан, ананас.
4. Одежда, подушка, наволочка, полотенце, простыня.
5. Вилы, грабли, тиски, пассатижи, щипцы, плоскогубцы.
6. Джинсы, штаны, трусы, колготки, носки, чулки, лосины, брюки, гольфы.
7. Ботинок, сапог, кеды, кроссовки, ботинки, шлёпанцы, сандалия, туфля.

**Задание № 45.** Спишите, раскрывая скобки.

У Аниты, Виктора (Цой); с Алиной, Евгением (Починок); Анатолием, Анной (Замятин); о Светлане, Олеге (Мыш); Еленой, Михаилом (Сковорода); с Виктором, Юлией (Молоховец); о Стефане, Штефании (Цвейг); у Ксении, Андрея (Стриж); без Дениса, Ольги (Круглых); у Милы, Валентина (Хило); Алиной, Никитой (Екюшо); Бернарда, Эвелины (Шоу); Клавдией, Александром (Денисенко); с Томасом, Анеттой (Манн); о Маргарет, Кельвине (Тинькофф).

**Задание № 46.** Поставьте имена и фамилии в нужную форму.

Симфонии (Дмитрий Шостакович, Вольфганг Амадей Моцарт); стихи (Лев Квитко, Генрих Гейне); романы (Олесь Гончар, Маргарет Митчел, Шарлотта Бронте, Жорж Санд, Этель Лилиан Войнич, Владимир Войнович, Вальтер Скотт, Франсуаза Саган, Луи Арагон, Артур Конан Дойл, Эрих Мария Ремарк); статья (Симон Соловейчик); роли (Елена Соловей, Наталья Кабо, Тамара Тома, Джульетта Мазина); костюмы от (Элен Бурда, Клод Монтан); прыжок (Любовь Бурда); песни (Эдит Пиаф, Анита Цой, Эдита Пьеха, Клавдия Шульженко, Адриано Челентано, Виктор Цой); проект (Доминико Трезини); трактат (Григорий Сковорода); поэма (Джорж Гордон Ноэль Байрон).

**Задание № 47.** 1. Определите начальную форму выделенных фамилий.

- 1) *Толстого* и *Толстова* не найдёшь на прилавках придорожных книжных развалов.
- 2) У моего приятеля *Седого* я видел полное собрание сочинений Максима *Горького*.
- 3) *Седова* и *Горькова* не была с нами на экскурсии.

2. Просклоняйте фамилии *Нагульнов*, *Дороднов* и *Брудный*.

**Задание № 48.** 1. Спишите, вставив пропущенные окончания.

Фуршет был в самом разгаре, когда в резиденцию прибыли американские партнёры по бизнесу. С мистером Стивен... Кристин... была его супруга, которую познакомили с известным банкиром Степан... Кристин..., хозяином нового супермаркета Антоном Квакин... и его женой – бизнес-леди Еленой Квакин..., а также с будущими деловыми партнёрами из Англии – Энтони Квакин... и его дочерью Эллен Квакин... .

2. Просклоняйте следующие фамилии *гражданин РФ Питкин*, *американец мистер Питкин*.

**Задание № 49.** 1. Проанализируйте примеры и сформулируйте правило склонения двойных фамилий.

Полотна Ван Гога, роли Ван Дамма, романы Мельникова-Печерского, картины Остроумовой-Лебедевой, фильм Михалкова-Кончаловского, книги Сетон-Томпсона.

2. Просклоняйте следующие фамилии *поэт Лебедев-Кумач*, *художник Антонис Ван Дейк*, *писательница Гарриет Бичер-Стоун*.

**Задание № 50.** Спишите, вставив пропущенные окончания.

- 1) Передача идёт из концертной студии в Останкин... . - Передача идёт из концертной студии Останкин... .
- 2) Наш самолёт приземлился в аэропорту Домодедов... . – В Домодедов... живёт моя хорошая знакомая.
- 3) В сражении под Бородин... Наполеон потерпел поражение. – В Бородин... дача наших

- приятелей.
- 4) В городе Ярославл... прекрасные музеи.
  - 5) Из Орехов...-Зуев... мы добрались довольно быстро на наземном транспорте.
  - 6) С Пашей Колязин... мы провели отлично каникулы в селе под маленьким и тихим городком Колязин... .
  - 7) Сергея Осташков... я встретил, когда выезжал из города Осташков... .
  - 8) За горой Чёрн... начинались поля.

**Задание № 51.** Вспомните и запишите географические сложносоставные наименования и составьте с ними предложения, употребляя имена собственные в косвенных падежах.

**Задание № 52.** Спишите, раскрывая скобки.

В городе (Обнинск, Протвино, Нижний Новгород, Набережные Челны, Ростов-на-Дону); близ (Диканька, Вышний Волочок, Армавир, Нижневартовск); до острова (Валаам, Крит, Пасха, Каменный);

**Задание № 53.** Спишите, вставьте пропущенные буквы, раскройте скобки.

В городе (Нарьянмар) есть уютный р...ст...ранчик под названи...м «Бородино». В нём готовит пов...р высшего р...зряда, пр...ехавший из короле...ства (М...нако). Сюда с(ь,ъ)е(?)жаются гости из самых разных местечек земного шара: из штат...в (Огайо и Техас), с островов (Мадаг...скар) и (Ц...йлон), из (Объединённые ара...ские (э,и)м...раты) и т.д. Р...ст...ранчик пр...влекает вн...мание прежде всего изысканной кухне... , нест...ндартным инт...рьер...м и пр...т...нциозным вид...м самого шеф-пов...ра.

**Задание № 54.** Образуйте от приведённых прилагательных краткую форму. Употребите краткие формы данных прилагательных в составе предложений.

Бездейственный, безнравственный, безответственный, беспочвенный, бессмысленный, бесхозяйственный, бесчисленный, божественный.

**Задание № 55.** Образуйте все возможные формы степени сравнения от прилагательных *хороший, прекрасный, отличный, плохой, жуткий; хромой, убогий, глупый, здоровый; злой, злющий*. От каких прилагательных невозможно образовать ни одну форму степени сравнения?

**Задание № 56.** Поставьте следующие числительные в форму дательного и творительного падежа. Раскройте скобки.

- 2 465 (килограммов картофеля), 932 (суток), 78 (яслей)
- 7 363 925 (гектаров земли); 1 127 005 (рублей).

**Задание № 57.** Прочитайте, следя за правильностью склонения числительных. Запишите предложения, расставляя знаки препинания и вставляя пропущенные буквы. Числительные запишите словами.

- 1) Вспомнил о 600 рублях да(н,нн)ых в долг соседу.
- 2) Сейчас я не распол...гаю 600 рублями на эту покупку.
- 3) К 870 прибав(?)те 50 а затем вычт...те 86.
- 4) На 422 матросах были бе(з,с)kozyрки а 51 матросу их не досталось.
- 5) Знакомство с 36 творческими ко(л,лл)ективами проходило (в)течен... 7 дней и в целом зан...ло более70 часов.
- 6) Во время новогодних праз(?)ников малышам 93 детских садов было роздано около 800 килогра(м,мм)ов конфет.
- 7) Из 1247 книг своей библиотеки он (в)серьёз дорожил лиш(?) 875 256 из которых представляли собой подарочные альбомы с фотограф...ями.
- 8) 903 модели представле(н,нн)ые на показе совреме(н,нн)ой моды вызвали у публики самые разные оценки так например только 16 моделей платьев и костюмов заслужили

ед...нодушное одобрение а по остальным 887 сложилась весьма прот...вор...чивая ситуац...я.

- 9) С 308 ябл...нь колхозного сада было собра(н,нн)о более 800 килогра(м,мм) однако 500 из них пришлось отдать на ферму свиньям и коровам яблоки были червивые.
- 10) На 8-е Марта в киоск завезли 410 букетов состоящих из 2050 роз которые перевозили в самолёте в 82 коро...ках.

**Задание № 58.** Прочитайте текст, а затем спишите, расставляя знаки препинания. Оформите числительные в виде орфографической записи, следя за их правильностью склонения.

**Э к р а н к р и м и н а л ь н ы х с о о б щ е н и й**

Гражданка Мухина найдя кошелек с 562 093 рублями приобрела самовар стоимостью около 250 600 рублей а также чай сахар и кондитерские изделия на сумму свыше 340 900 рублей прибавив к найденным 562 093 рублям ещё что-то около 29 500 рублей из личных сбережений. Собравшимся у Мухиной 187 гостям было предложено роскошное угощение. На 38-й минуте пира на хозяйку напал некто Пауков но гости увлечённые едой не обратили на это внимания. Спас Мухину полицейский Комаров это была его 269-я подобная операция. Видно жалеет теперь Мухина о 590 000 рублях потраченных на негодяев-гостей! Заодно не мешало задуматься и о том что приобретённое нечестным путём счастья не приносит. Напоминаем что найденные деньги вещи и документы следует сдавать в «Стол находок»! За последний год это было сделано 789 441 гражданином. Хотелось бы чтобы этому примеру следовали все.

(по Т. Служевской)

**Задание № 59.** Прочитайте. Найдите и исправьте ошибки, связанные с употреблением местоимений.

- 1) Школа должна стать для ребёнка вторым домом, где они найдут доброту и внимательность их учителей.
- 2) Ещё немаловажно для учителя много знать, чтобы на каждый вопрос ученика ты мог ответить доступным для ребёнка языком.
- 3) Это отвёртка, и при помощи неё мы сможет открыть этот замочек.
- 4) Аркадий и Борис вновь заспорили, и его удивило, как тихо звучит его речь.
- 5) Дали горн на ужин, и дети побежали его есть.
- 6) Эту селёдку мне пыталась продать наша соседка Люба, ввиду жаркой погоды она уже имела неприятный запах.
- 7) Парень был старше него на три года.
- 8) Средний ящик вынут и лежит на подоконнике, справа от него разбитая ваза.
- 9) Все, кто не читал эту книгу, сегодня получают двойку за поведение!

(из школьных сочинений)

**Задание № 60.** Образуйте, где это возможно, от глаголов форму 1-го лица единственного числа настоящего (для глаголов несовершенного вида) или простого будущего (для глаголов совершенного вида) времени.

Вонзить, выжелтить, вызвездить, вынудить;

гвоздить, голосить, гудеть;

дерзить, дудеть;

егозить, ерундить;

очутиться, ощутить;

парусить, переубедить, принудить, прослезиться, пылесосить;

сбрендить, святить;

убедить, увясть.

**Задание № 61.** Прочитайте пародию на строчки из стихотворения Р. Заславского *Приедь! Это просто и близко...*

*Приедь! Это нужно теперь...*

1. Что является объектом пародии?
2. Найдите все ошибки на образование пародируемой формы и исправьте их.

Приедь, умоляю, приехай!

А то – самолётом прилеть,  
чтоб нам не являлась помехой  
какая-нибудь гололедь.

Иль запросто, без церемоний,  
Ты вещи покладь в саквояж  
и в поезде, в спальном вагоне,  
на полку мечтательно ляжь.

А то плывь ко мне пароходом,  
Причалу рукой помахай.

А нету доверия водам –  
сюда на Пегасе скакай.

Приедь, ты не станешь обузой!

Приедь, я зальюсь как щегол!

Приедь, долгожданная муза,  
уж стынет мой жгучий глагол... (Н. Палин)

**Задание № 62.** Составьте словосочетания с данными глаголами, используя указанные вопросы  
*О ком? О чём? По кому? По чему? По ком? По чём?*

соскучиться (по кому, чему? о ком? о чём?)

доказать (что?)

убедить (в чём?)

порицать (кого? за что?)

смеяться (над кем? чем?)

одержать победу (над кем?)

сомневаться (в ком, чём?)

поражаться (чему? чем?)

предпочитать (что? чему?)

запечатлеть (что? в чём?)

пренебрегать (кем? чем?)

**Задание № 63.** Выберите один из заключённых в скобки вариантов в соответствии с нормативным употреблением форм глагола.

Не (махай – маши) руками, когда разговариваешь!

По совету врача он (полоскает – полощет) горло отваром три раза в день.

Мама (полощет – полоскает) бельё в ванной.

Фикус (сох – сохнул) на окне без заботливой хозяйки.

Я сказал: не (портть – порти) игрушки!

Дремай, мой малыш, дремай.

Дождик (брызгает – брызжет) каплями в лицо.

Из сломанного крана вода (брызгает – брызжет) прямо на пол.

**Задание № 64.** Прочитайте и найдите слова, между которыми в предложениях нарушено согласование.

1) Я видел тропинку, ведущей к морю.

2) Недорослями называют людей, плохо воспитанными своими родителями.

3) Солдат двинулся дальше по подземному ходу, освещённым неярким светом, исходившим от стен.

4) Ряд мер, направленных на совершенствование механизма, предпринимаются в лаборатории уже сейчас.

- 5) Ты и твои знакомые приходят к нам в гости без приглашения, и мы вам рады.
- 6) Полчаса в обществе модного современного писателя прошло совершенно незаметно.
- 7) «Горе от ума» написано А.С. Грибоедовым.
- 8) Такси ожидали у самого подъезда офиса.
- 9) В продаже имеется в широком ассортименте ткань и прочая мануфактура.
- 10) Отец с братьями уехали на строительный рынок.
- 11) С рассказом о жене в кармане шёл солдат на бой с врагами.

**Задание № 65.** Прочитайте и найдите ошибки на нарушение порядка слов в предложении. Какие ещё ошибки можно встретить в приведённых примерах? Представьте предложения в исправленном виде.

- 1) Сейчас есть возможность осуществить женщине свои мечты и желания.
- 2) Вот мои какие самые любимые книжки!
- 3) Представитель ни одной профессии, как учитель, не связан так близко с детьми.
- 4) После ссоры друзей произошёл быстрый отъезд с именин Онегина.
- 5) Светлую новую жизнь приближают каждым своим шагом эти люди.

**Задание № 66.** Соотнесите слова из правого и левого столбиков и образуйте словосочетания, поставив существительные в нужный падеж.

Наполнен		тревога
Преисполнен	<i>чем? / чего?</i>	почтение
Исполнен		любезность
Проникнут		решимость

**Задание № 67.** Соотнесите слова из правого и левого столбиков и образуйте словосочетания, поставив существительные в нужный падеж и выбрав предложное или беспредложное управление.

	труд
	билет
Оплата	товар
Оплатить	стоимость
Плата	долги
Платить	проезд
	расходы
	причинённое горе
	зрелость
	неподготовленность
Показывать	это
Свидетельствовать	правильность решения
	польза клиента
	превосходство
	радость
	мнение
Сообщить	приказ
Известить	новости
Рассказать	впечатления
Поделиться	сомнение
Высказать	знание
Подтвердить	ощущения
	то

**Задание № 68.** Найдите ошибки, связанные с употреблением однородных членов предложения.



Какие из них следует отнести к логическим, а какие – к грамматическим? Какую ещё ошибку можно встретить среди данных примеров?

- 1) Мы видим много примеров. Это и батарея Раевского, и полк Болконского, стратегия и ум Кутузова...
- 2) Этот роман учит смелости, благородству и уважать друзей и людей.
- 3) Качества интеллигентного человека – это образованность, уважение, умеет быть тактичным, негрубый, честный.
- 4) Мне нравится читать приключенческие романы, исторические, фантастические и интересные.
- 5) Герой уважает и заботится о своих родителях.
- 6) Студент тщательно изучил и прекрасно ответил по этой теме на экзамене.
- 7) Играя в буриме, мы сочиняли и обменивались стихотворными строчками, и смеялись об этом.
- 8) Рюкзак был удобный, но сильно потёртый в отделе спины.
- 9) Река широкая, но не глубокая, текла, извивалась и наконец впадала в море, спокойное, безмятежное, но с тёмной водой.
- 10) Повеселели от весенних солнечных лучей воробьи, синицы и лица прохожих.

**Задание № 69.** Исправьте ошибки, связанные с употреблением причастного оборота.

- 1) Дорога покрыта проваливающимся снегом под ногами.
- 2) Залезшая обезьяна на дерево хотела полакомиться ягодкой, которая росла на нижней ветке.
- 3) Под окном стоит берёза с осыпающими листьями.
- 4) На клумбе было много цветущихся астр и петуний.
- 5) Ребёнок прочёл любимые ему стихи.
- 6) Дубровский поймал крестьян Троекурова в своих лесах, кравших у него дрова.
- 7) Проявленный трудовой порыв старшеклассниками оказал неоценимую помощь детскому саду.

**Задание № 70.** Преобразуйте, где это возможно, данные сложные предложения, в предложения с причастным оборотом.

- 1) Осёл, который побывал в Мекке, всё равно останется ослом. (*М. Саади*)
- 2) В людях не так смешны те качества, которыми они обладают, как те, на которые они претендуют. (*Ф. Ларошфуко*)
- 3) ... Не было такого горя, которого час чтения не рассеял. (*Ш. Монтескье*)
- 4) Всякий potentant (т.е. правитель), который едино войско сухопутное имеет, одну руку имеет, а который и флот имеет, обе руки имеет. (*Пётр Первый*)
- 5) Состояние размышления – это уже состояние почти противоестественное, а человек, который размышляет, - это животное извращённое. (*Ж-Ж. Руссо*)

**Задание № 71.** Исправьте ошибки, связанные с употреблением деепричастного оборота.

- 1) Сделав генетический анализ у молодого человека, уровень холестерина ещё у него очень низкий.
- 2) Питая нежные возлюбленные чувства к племяннику Быкова, у Катерины начинается паника, не находя себе места и не зная, что ей делать.
- 3) Не соблюдая правил дорожного движения, ждёт опасность.
- 4) Переходя улицу в непопозволенном месте, на пешехода был совершён наезд посредством грузового транспорта, управляемым водителем в нетрезвом виде.
- 5) Садясь за руль, машина должна быть в полной исправности.
- 6) Нажав на тормоза изо всех сил, машина все-таки врезалась в столб.
- 7) Окончив школу, перед каждым встаёт вопрос о выборе профессии.
- 8) Увидев неподалёку удавчика, обезьяне на ум пришла мысль о том, как добиться желаемого.

- 9) Пройдя немного, показалась дверь, окованная железом.
- 10) Набив карманы медными деньгами, у солдата появилось желание найти ещё и золотые монеты.

**Задание № 72.** Найдите ошибки в построении сложных предложений.

- 1) Дети, когда возвращались с прогулки из парка, то увидели белку с бельчатами.
- 2) Роман кончается, что сын Болконского слушает разговор Николая Ростова и Пьера.
- 3) Одна из картин художника висит над роялем, которая называется «Осенний пейзаж».
- 4) Когда ветер усиливался, и кроны шумели под его порывами.
- 5) Наташа Ростова отдала телеги раненым, на которых семья собиралась выбираться из горящей Москвы.
- 6) Все силы были направлены, чтобы удержаться от испуга и не поддаться панике.
- 7) Повеселели деревья на улицах, на которых распустились зелёные листочки.
- 8) Мне встретилась девочка с корзинкой, в руке которой также был букетик земляники.
- 9) В ларьке было тесно, в котором преступник и потерпевший вили пиво.
- 10) Заблудившиеся пошли быстро к поляне, где доносились звуки пилы и топора, чей-то приглушённый смех и запах костра с шашлыком.

### **Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к зачету**

1. Предмет и задачи культуры речи. Культура речи среди других языковых дисциплин (стилистика, лингвистика и риторика).
2. Норма литературного языка: определение, вариативность норм, типы.
3. Речевая ошибка. Понятие и типы речевых ошибок.
4. Орфоэпические нормы: произносительные и нормы ударения, орфоэпия грамматических форм и отдельных слов.
5. Стилистические особенности словообразования. Стилистические ресурсы словообразования.
6. Лексико-фразеологическая норма и ее варианты. Лексические и фразеологические ошибки.
7. Употребление в речи профессиональной лексики и научных терминов.
8. Морфологические ошибки и их разновидности.
9. Синтаксические ошибки. Синтаксические средства выразительности.
10. Понятие точности речи. Предметная и понятийная точность. Точность словоупотребления.
11. Понятие логичности. Предметная и понятийная логичность. Экстралингвистические условия логичности речи. Основные логические законы.
12. Понятие чистоты речи. Использование в речи диалектизмов и профессиональных слов. Иноязычные слова и выражения в речи, речевые штампы и канцеляризм. Слова-сорняки. Жаргонные слова.
13. Понятие богатства речи. Лексико-фразеологическое и семантическое богатство речи. Словообразование как источник речевого богатства. Грамматические ресурсы богатства речи.

14. Выразительность речи и ее основные условия. Благозвучие речи как национальный фактор оценки речи. Фонетические средства выразительности. Лексика и фразеология как основной источник выразительности речи. Выразительные возможности грамматики.
15. Понятие уместности речи. Стилиевая уместность. Ситуативно-контекстуальная уместность. Личностно-психологическая уместность. Доступность речи как одна из сторон уместности.
16. Официально-деловой стиль: особенности и характерные языковые средства.
17. Научный стиль: особенности и характерные языковые средства.
18. Публицистический стиль: особенности и характерные языковые средства.
19. Особенности устной и письменной речи научного стиля.
20. Научное исследование: схема проведения, структура работы и оформление.
21. Особенности устной публичной речи. Оратор и аудитория.
22. Подготовка публичной речи: выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение речи.
23. Содержание и форма официально-деловых бумаг. Заявление. Доверенность. Расписка.
24. Рекламный текст: особенности стилистики.
25. Речевой этикет в профессиональной деятельности.
26. Профессиональная речь практикующего психолога.
27. Язык художественной литературы и его особенности.
28. Особенности разговорной речи.

### 3.2. Критерии оценки результатов зачет (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины «Иностранный язык» являются:

Курс иностранного (английского) языка направлен на формирование у обучающихся иноязычной коммуникативной компетенции:

- языковой компетенции: знание фонетических, лексических и грамматических единиц.
- дискурсивной компетенции: способность строить целостные логические высказывания в процессе устной и письменной профессионально значимой коммуникации
- социолингвистической и стратегической компетенций: знание и умение использовать информацию о социальных и культурных особенностях коммуникации в иноязычной среде, в том числе в условиях дефицита языковых средств

Задачи дисциплины «Иностранный язык»:

1. Обучение диалогической и монологической устной речи в пределах тематики, определенной данной программой. Совершенствование навыков аудирования и произношения, навыков правильного интонационного оформления устной речи (ударение, ритм, мелодика).

2. Задача в области чтения заключается в обучении чтению про себя с пониманием впервые предъявляемых текстов, при этом чтение вслух выступает как вспомогательное средство и методический прием. При обучении студенты овладевают тремя видами чтения: ознакомительным, изучающим и поисковым. В зависимости от этапа обучения, сложности языкового материала и установки на объем излагаемой информации студенты должны научиться читать и переводить текст с использованием словаря или без него. Программа предусматривает обучение студентов пользоваться двуязычным словарем.

3. Письмо предусматривает как формирование навыков правописания, так и формирование умения логично и содержательно излагать свои мысли в письменной форме на английском языке. Предусматривается обучение умению писать письма, составлять план сообщения, писать реферат по прочитанному материалу.

4. Увеличить объем активного и пассивного профессионального словаря;

5. Изучить грамматический материал, предназначенный для употребления в устной и в письменной речи, а также при чтении и переводе.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. Правила нормативной грамматики для оформления письменных высказываний, грамматические конструкции и словообразовательные модели, необходимые для работы с профессиональной литературой и осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке;
2. Правила фонетического оформления устных высказываний, необходимые для осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке (ОК-5).

**Уметь:**

1. Использовать коммуникативно-речевые умения, формулы речи, чтобы последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание;
2. Практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте;

3. Читать вслух и про себя, переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический материал и тематику (ОК-5).

#### **Владеть**

1. Навыками письма и говорения в пределах изученных устных тем (ОК-5).

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Иностранный язык» относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1.Б.07**

Дисциплина «Иностранный язык» ориентирует студента на выполнение следующих основных видов профессиональной деятельности: развивающей, учебно-воспитательной, социально-педагогической, культурно-просветительной.

Дисциплины, изучаемые параллельно с освоением дисциплины «Иностранный язык»: «История», «Введение в профессию / Традиции и инновации отечественного образования». С точки зрения общепрофессиональной подготовки курс связан межпредметными связями со всеми базовыми дисциплинами общепрофессиональной подготовки и рядом дисциплин специальной подготовки психолога (Психолингвистика, Культура и межкультурные взаимодействия в современном мире и др.)

Освоение дисциплины «Иностранный язык» способствует успешному освоению материалов дисциплины «Иностранный язык профессионального общения», «Культура и межкультурное взаимодействие в современном мире».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц 216 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации: зачет с оценкой

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года )**

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Сем естр	ВС ЕГ О	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Сам осто ятел ьна я рабо та	К о н т р о ль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Ле кц ии	Ла бо ра то рн ый пр ак ти ку м	Пр ак ти чес ки е за ня ти я	Ин т ера к тив		
1.	Phonetic symbols (Правила произношения)	1	12			4		8	
2.	Nouns and Pronouns (Существительные и местоимения)	1	10			6		4	
3.	Verbs (Глаголы)	1	16			6		10	
4.	Adjectives and Adverbs (Прилагательные и наречия)	1	16			6		10	
5.	Prepositions (Предлоги)	1	8			4		4	
6.	Numbers (Числительные)	1	12			6		6	
7.	Sentences (Синтаксис)	1	22			8		14	
	<b>Зачет</b>	<b>1</b>	<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>Итого 1 семестр</b>		<b>100</b>			<b>40</b>		<b>60</b>	
8.	Introduce yourself (Представьтесь)	2	20			8		12	
9.	Time management (Тайм менеджмент)	2	20			8		12	
10.	Facts and opinions (Факты и мнения)	2	24			12		12	
11.	The world around us (Мир вокруг нас)	2	24			10		14	
12.	Science and Communication (Наука и коммуникация)	2	24			10		14	
	<b>Зачет</b>	<b>2</b>	<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>Итого 1 семестр</b>		<b>116</b>			<b>48</b>		<b>68</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>216</b>			<b>88</b>		<b>128</b>	

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет )**

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Сем естр	ВС ЕГ О	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		К о н т р о ль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	Сам осто	

				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив	Языковая работа	Ль
1.	Phonetic symbols (Правила произношения)	1	13			1		12	
2.	Nouns and Pronouns (Существительные и местоимения)	1	15			1		14	
3.	Verbs (Глаголы)	1	15			1		14	
4.	Adjectives and Adverbs (Прилагательные и наречия)	1	15			1		14	
5.	Prepositions (Предлоги)	1	13			1		12	
6.	Numbers (Числительные)	1	15			1		14	
7.	Sentences (Синтаксис)	1	18			2		16	
	<b>Зачет</b>	<b>1</b>	<b>4</b>						<b>4</b>
	<b>Итого 1 семестр</b>		<b>108</b>			<b>8</b>		<b>96</b>	
8.	Introduce yourself (Представьтесь)	2	19			1		18	
9.	Time management (Тайм менеджмент)	2	19			1		18	
10.	Facts and opinions (Факты и мнения)	2	22			2		20	
11.	The world around us (Мир вокруг нас)	2	22			2		20	
12.	Science and Communication (Наука и коммуникация)	2	22			2		20	
	<b>Зачет</b>	<b>2</b>	<b>4</b>						<b>4</b>
	<b>Итого 2 семестр</b>		<b>108</b>			<b>8</b>		<b>96</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>216</b>			<b>16</b>		<b>192</b>	

### Содержание тем (разделов) дисциплины

- 1. Phonetic symbols. Правила произношения.**  
Гласные, согласные. Деление на слоги. Правила чтения. Скороговорки.
- 2. Nouns and Pronouns. Существительные и местоимения.**  
Части речи. Существительное и местоимение, Характеристики и функции.
- 3. Verbs Глаголы.**  
Глагол. Видовременные формы. Функции глагола, вспомогательные глаголы, употребление модальных глаголов. Неправильные глаголы. Залог и наклонение. Конструкции и обороты с инфинитивом, причастием и герундием.
- 4. Adjectives and Adverbs. Прилагательные и наречия.**  
Adjectives and Adverbs. Degrees of Comparison (Прилагательные и наречия. Степени сравнения). Способы образования форм сравнительной и превосходной степени одно-, двусложных и многосложных прилагательных. Построение предложений с прилагательными в сравнительной и превосходной степени. Исключения. Употребление степеней сравнения прилагательных в сочетании с выражениями *much, a little, a bit, rather, by far* и др. Образование и употребление наречий. Различные позиции наречий в предложении. Степени сравнения наречий.
- 5. Prepositions . Предлоги.**  
Предлоги места, направления, времени. Падежные функции предлогов. Устойчивые сочетания с предлогом. Фразовые глаголы и глаголы с предлогом.



## 6. Numbers. Числительные.

Cardinal and ordinal numbers (Количественные и порядковые числительные). Образование и употребление количественных и порядковых числительных. Суффиксы *-teen*, *-ty*, *-th*. Исключения. Правила употребления количественных числительных в единственном и множественном числе. Правописание числительных. Дроби: правила чтения. Различия в использовании знаков «.» и «,» при написании числительных в русском и английском языках. Правила написания и чтения дат (британский и американский варианты).

## 7. Sentences. Синтаксис.

Простое и сложное предложение. Союзы. Структура и типы вопросительных предложений. Наклонение.

## 8. Introduce yourself. Представьтесь.

Личный бренд. CV. Тип личности. Питчинг.

## 9. Time management. Тайм менеджмент.

Технологии управления временем, матрица дел и расписание.

## 10. Facts and opinions. Факты и мнения

Объективная позиция и субъективное мнение.

## 11. The world around us. Мир вокруг нас.

Окружающая среда и природа. Развитие и формирование личности.

## 12. Science and Communication Наука и коммуникация.

Научное изыскание, инновации и интеллектуальная собственность. Научный дискурс.

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

*В качестве самостоятельной работы студентам необходимо сделать задания 1,2 и из ФОС по подготовке к сдаче форм контроля.*

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### Приложение № 1

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

### а) основная литература:

1. Английский язык для аспирантов : учебное пособие / Т. С. Бочкарева, Е. В. Дмитриева, Н. В. Иноземцева [и др.]. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 109 с. — ISBN 978-5-7410-1695-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71263.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Попов, Е. Б. Miscellaneous items. Общеразговорный английский язык : учебное пособие / Е. Б. Попов. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 132 с. — ISBN 978-5-4487-0457-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79610.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Лушникова, И. И. Communication. Science : учебно-методическое пособие / И. И. Лушникова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 72 с. — ISBN 978-5-4263-0543-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75794.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### б) дополнительная литература:

1. Английский язык. Стратегии понимания текста. Часть 1 : учебное пособие / Е. Б. Карневская, А. В. Бенедиктович, Н. А. Павлович [и др.] ; под редакцией Е. Б. Карневская. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 320 с. — ISBN 978-985-06-2168-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/21740.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Гаврилова, Ю. В. Английский язык. Texts and topics for discussion : сборник текстов и тем для обсуждения. Учебно-методическое пособие / Ю. В. Гаврилова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2015. — 45 с. — ISBN 978-5-906822-03-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/50660.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Губанова, Л. В. Elements of Educational Psychology (Иностранный язык в профессиональной сфере — психология) : учебное пособие / Л. В. Губанова. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2013. — 104 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/26428.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Доркин, И. В. Английский язык. Разговорная лексика : краткий справочник / И. В. Доркин. — Минск : Вышэйшая школа, 2015. — 96 с. — ISBN 978-985-06-2557-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/35459.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Игнатенко, И. И. Изучаем английский язык. Читаем англоязычную литературу : учебное пособие / И. И. Игнатенко, Л. Ю. Морозова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2019. — 68 с. — ISBN 978-5-4263-0714-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92876.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
6. Митрошкина, Т. В. Английский язык : полный курс подготовки к централизованному тестированию и экзамену / Т. В. Митрошкина. — 7-е изд. — Минск : Тетралит, 2019. — 496 с. — ISBN 978-985-7171-37-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88808.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
7. Слепович, В. С. Деловой английский язык = Business English : учебное пособие / В. С. Слепович. — Минск : ТетраСистемс, 2012. — 270 с. — ISBN 978-985-536-322-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/28070.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
8. Степанова, О. В. Английский язык: устная речь : практикум / О. В. Степанова. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 64 с. — ISBN 978-5-7996-1209-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68222.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
9. Терещенко, Ю. А. Деловой английский язык : учебное пособие для магистрантов / Ю. А. Терещенко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 76 с. — ISBN 978-5-4486-0567-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85745.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
10. Федосеева, В. М. Английский язык. Стратегии понимания текста. Часть 2 : учебное пособие / В. М. Федосеева, З. Д. Курочкина, Н. И. Малиновская ; под редакцией Е. Б. Карневская. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 255 с. — ISBN 978-985-06-2169-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/21741.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
11. Муртазина, Э. И. Tolerance in intercultural communication. Knowledge and skills (Толерантность в межкультурном общении. Знания и навыки) : учебное пособие / Э. И.

Муртазина. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-7882-1785-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/61954.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

[www.edu.ru](http://www.edu.ru) (федеральный портал «Российское образование»)

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Аудиторная и самостоятельная работа студентов при изучении курса «Иностранный язык» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой, а также работу с текстами первоисточников. Результатами этой работы становятся выступления на семинарских занятиях, участие в обсуждении тем курса, выполнение письменных работ, а именно, контрольных работ.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Диалог-Nibelung
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks
8. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

## **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

#### Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

Академия Google  
Поисковая система научной информации  
<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

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

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

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

Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)  
<http://psyjournals.ru/>

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

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс)**

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя; мультимедийный проектор, экран, компьютеры с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Таблицы Английский язык (грамматика английского языка)

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

**Помещение для самостоятельной работы**

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## 12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

– подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,

– написание письменных работ (рефератов, эссе),

– подготовка письменных и устных докладов и сообщений,

– ознакомление с содержанием источников права,

– подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,

– решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институте является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;

- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналах Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>

- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;

- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

Составитель рабочей программы - **к.ф.н., доцент Михайлова Анастасия Евгеньевна**

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Правила нормативной грамматики для оформления письменных высказываний, грамматические конструкции и словообразовательные модели, необходимые для работы с профессиональной литературой и осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке; Правила фонетического оформления устных высказываний, необходимые для осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке .	Использовать коммуникативно-речевые умения, формулы речи, чтобы последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание; Практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте; Читать вслух и про себя, переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический материал и тематику	Навыками письма и говорения в пределах изученных устных тем;

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не

		допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знать: Правила нормативной грамматики для оформления письменных высказываний, грамматические конструкции и словообразовательные модели, необходимые для работы с профессиональной литературой и осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке; Правила фонетического оформления устных высказываний, необходимые для осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке	ОК-5	Phonetic symbols	лексико-грамматический тест устный опрос	лексико-грамматический тест
			Nouns and Pronouns	лексико-грамматический тест устный опрос	лексико-грамматический тест
			Verbs	лексико-грамматический тест устный опрос	лексико-грамматический тест
			Adjectives and Adverbs	лексико-грамматический тест устный опрос	лексико-грамматический тест
			Prepositions	лексико-грамматический тест устный опрос	лексико-грамматический тест
			Numbers	лексико-грамматический тест устный опрос	лексико-грамматический тест
2	Уметь: Использовать коммуникативно-речевые умения, формулы речи, чтобы	ОК-5	Introduce yourself	устный опрос	Вопросы/задания к зачету, экзамену

	последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание; Практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте; Читать вслух и про себя, переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический материал и тематику.		Time management	устный опрос	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			Facts and opinions	устный опрос	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			The world around us	устный опрос	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			Science and Communication	устный опрос	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
3	Владеть: Навыками письма и говорения в пределах изученных устных тем;	ОК-5	Sentences	письменное задание, конспект	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			Introduce yourself	письменное задание, эссе, конспект	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			Time management	письменное задание, эссе, конспект	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			Facts and opinions	письменное задание, эссе	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			The world around us	письменное задание, эссе, конспект	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>
			Science and Communication	письменное задание, эссе	<i>Вопросы/задания к зачету, экзамену</i>

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

- 1. Phonetic symbols. Правила произношения.**  
Гласные, согласные. Деление на слоги. Правила чтения. Скороговорки.
- 2. Nouns and Pronouns. Существительные и местоимения.**  
Части речи. Существительное и местоимение, Характеристики и функции.
- 3. Verbs Глаголы.**  
Глагол. Видовременные формы. Функции глагола, вспомогательные глаголы, употребление модальных глаголов. Неправильные глаголы. Залог и наклонение. Конструкции и обороты с инфинитивом, причастием и герундием.
- 4. Adjectives and Adverbs. Прилагательные и наречия.**  
Adjectives and Adverbs. Degrees of Comparison (Прилагательные и наречия. Степени сравнения). Способы образования форм сравнительной и превосходной степени одно-, двусложных и многосложных прилагательных. Построение предложений с прилагательными в сравнительной и превосходной степени. Исключения. Употребление степеней сравнения прилагательных в сочетании с выражениями *much, a little, a bit, rather, by far* и др. Образование и употребление наречий. Различные позиции наречий в предложении. Степени сравнения наречий.



**5. Prepositions . Предлоги.**

Предлоги места, направления, времени. Падежные функции предлогов. Устойчивые сочетания с предлогом. Фразовые глаголы и глаголы с предлогом.

**6. Numbers. Числительные.**

Cardinal and ordinal numbers (Количественные и порядковые числительные). Образование и употребление количественных и порядковых числительных. Суффиксы *-teen, -ty, -th*. Исключения. Правила употребления количественных числительных в единственном и множественном числе. Правописание числительных. Дроби: правила чтения. Различия в использовании знаков «.» и «,» при написании числительных в русском и английском языках. Правила написания и чтения дат (британский и американский варианты).

**7. Sentences. Синтаксис.**

Простое и сложное предложение. Союзы. Структура и типы вопросительных предложений. Наклонение.

**8. Introduce yourself. Представьтесь.**

Личный бренд. CV. Тип личности. Питчинг.

**9. Time management. Тайм менеджмент.**

Технологии управления временем, матрица дел и расписание.

**10. Facts and opinions. Факты и мнения**

Объективная позиция и субъективное мнение.

**11. The world around us. Мир вокруг нас.**

Окружающая среда и природа. Развитие и формирование личности.

**12. Science and Communication Наука и коммуникация.**

Научное изыскание, инновации и интеллектуальная собственность. Научный дискурс.

**2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях**

**Оценка «отлично»** выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

**2.2 Темы эссе**

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

The issues of scientific enterprise.  
 My views on objective reality and subjective beliefs.  
 The time management techniques, my personal schedule.  
 Personal branding speech.  
 Problems of human development, actions and authority.

### 2.2.1 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.2 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.3 Вопросы для устного опроса

Вопрос 1. **I. Read the text and answer the questions below it.**

Teachers use both praise and punishment to try to change behaviour. However, reward, most frequently in the form of praise, is generally considered to be more effective because it increases appropriate behavior, whereas punishment decreases inappropriate behaviour. If pupils are punished they know what behaviour results in punishment and therefore what not to do, but may not know what behavior avoids punishment.

However, there are times when punishment is needed. At such times, make sure that you use punishment to best effect; for example, avoid punishing a whole class for the behavior of one or a few pupil(s), always make it clear which pupils are being punished for what behaviour, always give punishment fairly and consistently and in proportion to the offence. Do not make idle threats to pupils,

by threatening them with punishment that you cannot carry out. In order to increase appropriate behaviour, identify to the offender any positive aspects of the behaviour being punished on reprimanding pupils and managing behaviour problems.

1. What do teachers use more frequently to change behaviour?
  1. rewards
  2. punishments
  3. threats
  4. both praise and punishment
2. Punishments are needed when
  5. your pupils are not good at smth.
  6. your pupils are not active
  7. when their behavior is inappropriate
  8. when pupils are inattentive at the lesson
3. According to the text to use punishment to best effect it is necessary
  9. to punish a whole class for the behavior of one pupil
  10. to threaten pupils with punishment that you cannot carry out
  11. to make idle threats
  12. to tell the offender what he is being punished for and explain the appropriate behavior
4. The word "idle" in line 13 could best be replaced by
  13. inactive
  14. empty
  15. hollow
  16. listless

Вопрос 2.

1. Put the verbs in brackets into the correct tenses.
1. Don't make noise! Father (to work).
2. When we came, mother (to cook) dinner.
3. If the weather (to be) fine, we (to go) to the country.
4. Last year we (not to grow) tomatoes.

### 2.3.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

4. Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы преподавателя, то ему ставится отметка «зачтено».
5. Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «не зачтено».

### 2.4 Задания для самостоятельной работы

**Задание 1. Choose the correct answer.**

1. Motivation is trying to reach our \_\_ .  
a) goals      b) intentions      c) ambitions      d) achievements
2. Maslow assumed that needs can be \_\_ according to their importance in a sequence known as Maslow's pyramid of needs.  
a) sorted      b) filed      c) arranged      d) regulated
3. Esteem-needs may be satisfied through personal \_ , promotion to responsible jobs, various honors and awards, and other forms of recognition.  
a) accomplishment      b) attainment      c) completion      d) acquirement
4. No road to success is completely \_\_ and free of obstacles.  
a) flat      b) smooth      c) unvarying      d) regular
5. Success requires a competitive \_\_ , a desire to win, a motivation to do well, and the wherewithal to cope with adversity.  
a) spirit      b) disposition      c) mood      d) enthusiasm
6. Some individuals are highly motivated to succeed and expend a lot of effort striving \_\_\_\_ .  
a) to rise above      b) to excel      c) to overdo      d) to exaggerate

7. People are often highly motivated by pressure, recognizing \_\_\_ and the right of some persons to make their demands, and trusting their judgements.

a) domination b) authority c) command d) title

8. Research findings show that students are inclined to respond more positively to \_\_\_\_\_ and positive comments about their work than to criticism.

a) praise b) compliment c) flattery d) cheer

## Задание 2. Translate into English.

2. (Трудные, требующие отдачи сил) but achievable goals are motivating.
3. Our (продуктивность, эффективность) could be greatly increased if we spent more time doing things that are often not seen as urgent but truly are important.
4. (Ориентированные на успех) individuals have a stronger hope for success than a fear of failure.
5. Authoritative demands can be over-used or (неверно использовать).
6. An over-emphasis on freedom and autonomy and corresponding lack of authoritative demand can lead to noticeable (снижение) of effort and achievement, and often to dissatisfaction.
7. Student motivation also concerns the reasons or goals that (лежать в основе) their involvement or noninvolvement in academic activities.
8. Motivation comprises internal processes which (побуждать) us on to satisfy some needs.
9. Unfortunately, as children grow, their (пыл, страстное увлечение) for learning frequently seems to diminish.

## Задание 3.

Напишите текст по транскрипции: 10 Tips for Managing Time Effectively

hæv ə taɪm tʃɛk. nəʊ ɪɡ'zæktli həʊ jə spɛnd jə taɪm. ...	Have a Time Check. Know exactly how you spend your
set ə taɪm 'lɪmɪt. 'setɪŋ ə taɪm 'lɪmɪt fər ə tɑ:sk kæn bi fʌn. ...	time. ...
ju:z 'sɒftweə tu:lz fə taɪm 'mænɪdʒmənt. ...	Set a Time Limit. Setting a time limit for a task can be fun.
hæv ə tə'du:lɪst. ...	...
plæn ə'hɛd. ...	Use Software Tools for Time Management. ...
stɑ:t wɪð jə məʊst ɪm'pɔ:tənt tɑ:sk. ...	Have a To-Do List. ...
'delɪɡɪt ənd 'aʊt'sɔ:s. ...	Plan Ahead. ...
'fəʊkəs ɒn wʌn tɑ:sk ət ə taɪm.	Start with Your Most Important Tasks. ...
	Delegate and Outsource. ...
	Focus on One Task at a Time.

### 2.4.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

1. Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
2. Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## 2.5. Примеры лексико-грамматических тестовых заданий

### 1. Вставьте глагол *to be* в *Present Simple*.

1. I ... a student. 2. My friend ... not a teacher, he ... a journalist. 3. ... your aunt a doctor? - Yes, she ... . 4. ... they at home? - No, they ... not at home, they ... at work. 5. My brother ... a manager. He ... at work. 6. ... you an engineer? - - Yes, I... 7. ... your sister an actress? No, she ... not an actress, she ... a student. 8. ... your brother at school? - - Yes, he ... . 9. ... your sister at school? - No, she ... not at school. 10. My sister ... at home. 11. ... this your watch? - Yes, it ... . 12. She ... a singer. 13. This ... my bag. 14. My uncle ... an office-worker. 15. He ... at work. 16. Helen ... a painter. She has some fine pictures. They ... on the walls. She has a lot of paper. It ... on the shelf. The shelf ... brown. It ... on the wall. Helen has a brother. He ... a student. He has a family. His family ... not in London, it ... in Moscow.

### 2. Переведите на английский язык, употребляя глагол *to be* в *Present Simple*.

1. Я студент. Я в институте. 2. Мой брат художник. Он не учитель. 3. Моя сестра на работе. Она врач. 4. Он студент. 5. Вы студент? — Нет, я врач. 6. Моя сестра дома. 7. Мы не в школе. Мы дома. 8. Мой брат ученик. Он в школе. 9.

Ваша сестра дома? - Нет, она на работе. 10. Ваш двоюродный брат дома? - Нет, он в школе. - Он ученик? - Нет. Он учитель. 12. Ваша сестра учительница? - Нет, она студентка. 12. Твой дядя на работе? — Нет, он дома. 13. Твоя сестра - директор? — Да. — Она дома? - Нет, она на работе. 14. Мой дедушка — писатель. 15. Моя мама не учительница. Она врач.

### 2.5.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

3. Если студент выполнил без ошибок большую часть лексико-грамматического задания и исправил допущенные ошибки, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
4. Если студент выполнил задание с большим количеством ошибок или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

### 3.1 Вопросы к зачету

#### I. Read the text and answer the questions below it.

Teachers use both praise and punishment to try to change behaviour. However, reward, most frequently in the form of praise, is generally considered to be more effective because it increases appropriate behavior, whereas punishment decreases inappropriate behaviour. If pupils are punished they know what behaviour results in punishment and therefore what not to do, but may not know what behavior avoids punishment.

However, there are times when punishment is needed. At such times, make sure that you use punishment to best effect; for example, avoid punishing a whole class for the behavior of one or a few pupil(s), always make it clear which pupils are being punished for what behaviour, always give punishment fairly and consistently and in proportion to the offence. Do not make idle threats to pupils, by threatening them with punishment that you cannot carry out. In order to increase appropriate behaviour, identify to the offender any positive aspects of the behaviour being punished on reprimanding pupils and managing behaviour problems.

1. What do teachers use more frequently to change behaviour?
    17. rewards
    18. punishments
    19. threats
    20. both praise and punishment
  2. Punishments are needed when
    21. your pupils are not good at smth.
    22. your pupils are not active
    23. when their behavior is inappropriate
    24. when pupils are inattentive at the lesson
  3. According to the text to use punishment to best effect it is necessary
    25. to punish a whole class for the behavior of one pupil
    26. to threaten pupils with punishment that you cannot carry out
    27. to make idle threats
    28. to tell the offender what he is being punished for and explain the appropriate behavior
  4. The word "idle" in line 13 could best be replaced by
    29. inactive
    30. empty
    31. hollow
    32. listless
2. Put the verbs in brackets into the correct tenses.
  5. Don't make noise! Father (to work).

6. When we came, mother (to cook) dinner.
7. If the weather (to be) fine, we (to go) to the country.
8. Last year we (not to grow) tomatoes.
- 9.

## II. Speak about / discuss the problem of / answer the question:

Speak about yourself and your family.

Speak about your timetable and time management skills.

What is MBTI and how can you use the knowledge about personality type in your life?

Discuss the issue of personal and national features in view of different stereotypes.

What are the main challenges of science in the 21-century?

Name the key issues of scientific enterprise.

My views on objective reality and subjective beliefs.

The time management techniques, my personal schedule.

Personal branding as a useful effort to create and influence public perception of an individual by positioning one as an authority in the industry.

Problems of human development, actions and authority.

## III. Test.

\_\_\_\_\_ left at eight o'clock. (subject)

A new

The plane

With friends

Yesterday

He \_\_\_\_\_ very busy lately. (predicate)

not being

does not

had done

has been

He will speak \_\_\_\_\_. (object)

at noon

in an hour

to the manager

very slowly

She promised that she ..... him about it.

won't tell

wouldn't tell

won't have told

wouldn't have told

Call the ambulance! Three people \_\_\_\_\_ in a car accident.

are injured

are being injured

have been injured

had been injured

He was in Japan last month. He \_\_\_\_\_ Japan before.

has never visited

never visited

had never visited

will never visit

The other two reports ..... one of these days.

are typed  
have been typed  
were typed  
will be typed

Did, hard, it, rain, yesterday – ?

Did hard it rain yesterday  
Did it rain hard yesterday  
Did rain it hard yesterday  
Did yesterday it rain hard

coffee, like, or, tea, would, you – ?

Coffee or tea would you like  
Tea or coffee would you like  
Would you like coffee or tea  
You would tea or coffee like

surprised at your decision?

Didn't it  
She hadn't  
Weren't they  
Won't he

### 3.2. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОБУЧЕНИЕ УЧЕНИЮ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>



## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Обучение учению являются:

1. Формирование научных представлений о процессах обучения

**Задачи** дисциплины Обучение учению заключаются в:

1. Дать систематизированное представление о закономерностях приобретения новых знаний и умений

2. Сформировать у обучающихся научно обоснованное представление об оптимизации процессов собственного обучения

3. Способствовать формированию системы практических навыков приобретения новых знаний и умений

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-1</b>	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
2	<b>ОПК-6</b>	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. основные принципы обучения
2. основные подходы к запоминанию материала
3. принципы планирования и организации процесса обучения
4. Временные закономерности процессов научения
5. траектории профессионального роста
6. основные приемы запоминания

**Уметь:**

1. анализировать существующие тенденции и перспективы изучения процессов обучения
2. прогнозировать вероятные последствия и риски нарушений планирования.
3. определять перспективы в решении актуальных задач планирования
4. анализировать существующие тенденции и перспективы образования
5. прогнозировать вероятные последствия и риски прокрастинации
6. определять перспективы в решении актуальных задач саморазвития

**Владеть**

1. приемами критического мышления при анализе актуальных проблем саморазвития
2. приемами мотивирования
3. способами научного обоснования вариантов решения проблемных ситуаций
4. приемами критического мышления при анализе актуальных проблем в образовании
5. приемами аргументации в определении собственной позиции в отношении проблем запоминания
6. способами планирования временных ресурсов

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Обучение учению относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.08.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: отсутствуют

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как

последующее: Все дисциплины

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Как приобретаются новые знания и умения	4	18	1		4		13	
2	Тема 2. Прокрастинация	4	18	1		4		13	
3	Тема 3. Оптимизация процессов обучения	4	18	1		4		13	
4	Тема 4. Техники запоминания	4	18	1		4		13	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>16</b>		<b>52</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Как приобретаются новые знания и умения	4	18	1		1		16	
2	Тема 2. Прокрастинация	4	17			1		16	
3	Тема 3. Оптимизация процессов обучения	4	18	1		1		16	
4	Тема 4. Техники запоминания	4	15			1		14	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>62</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Как приобретаются новые знания и умения

Что значит «что-то выучить» (легко вспомнить во время теста, понять, использовать в разных ситуациях). Что происходит в мозге. Я - это активность моих нейронных групп. Сознание/подсознание (сфокусированное и диффузное мышление). Как правильно формировать нейронные группы. Сон и память

Тема 2. Прокрастинация

Что такое прокрастинация. Мысль о работе вызывает болевые ощущения. Иллюзия компетенции. Долговременная память. Автоматические мысли. Как изменить мысли. Маленькие шаги к успеху.

Тема 3. Оптимизация процессов обучения

Техника «помидор». Борьба с прокрастинацией. Задавайте вопросы. Как запустить реактивацию нейронов. Мотивация. Подкрепление в мозге.

Тема 4. Техники запоминания

Что такое чанкинг. Создание метафор, аналогий. Дворец памяти. Зацепитесь за имеющийся опыт. Думайте о будущем. Полезные советы

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Как приобретаются новые знания и умения	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

2	Тема 2. Прокрастинация	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Оптимизация процессов обучения	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Техники запоминания	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### Приложение № 1

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Петр, Людвиг Победи прокрастинацию! Как перестать откладывать дела на завтра / Людвиг Петр ; перевод Н. Шведюк. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 264 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/86766.html">http://www.iprbookshop.ru/86766.html</a>	По логину и паролю

### **б) дополнительная литература:**

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Сварник О.Е. Активность мозга: специализация нейрона и дифференциация опыта [Электронный ресурс] / Сварник О.Е.— Электрон. текстовые данные. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2016.— 190 с	<a href="http://www.iprbookshop.ru/88059.html">http://www.iprbookshop.ru/88059.html</a> .	По логину и паролю

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебная дисциплина формирует понимание процессов обучения и навыки самостоятельной организации собственного развития.

Роль этой дисциплины в том, что она формирует у студентов целостное представление о процессах обучения на разных уровнях и умение использовать эти знания для саморазвития.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием

современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке исследований мозга.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка к групповым обсуждениям по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для групповой дискуссии, эссе).

### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

**Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

<http://www.edu.ru/>

#### **Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»**

<http://window.edu.ru/>

#### **Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов**

Научно-практические и методические материалы

<http://school-collection.edu.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике. Помещение для самостоятельной работы. Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналах Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОК-1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. основные принципы обучения</li> <li>2. основные подходы к запоминанию материала</li> <li>3. принципы планирования и организации процесса обучения</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. анализировать существующие тенденции и перспективы изучения процессов обучения</li> <li>2. прогнозировать вероятные последствия и риски нарушений планирования.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. приемами критического мышления при анализе актуальных проблем саморазвития</li> <li>2. приемами мотивирования</li> <li>3. способами научного обоснования вариантов решения проблемных ситуаций</li> </ol>
2	ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Временные закономерности процессов научения</li> <li>2. траектории профессионального роста</li> <li>3. основные приемы запоминания</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. определять перспективы в решении актуальных задач планирования</li> <li>2. анализировать существующие тенденции и перспективы образования</li> <li>3. прогнозировать вероятные последствия и риски прокрастинации</li> <li>4. определять перспективы в решении актуальных задач саморазвития</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. приемами критического мышления при анализе актуальных проблем в образовании</li> <li>2. приемами аргументации в определении собственной позиции в отношении проблем запоминания</li> <li>3. способами планирования временных ресурсов</li> </ol>

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью,



		освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ОК-1	Тема 1. Как приобретаются новые знания и умения Тема 2. Прокрастинация	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
	Владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК-6	Тема 3. Оптимизация процессов обучения Тема 4. Техники запоминания	1.устный опрос	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

#### Перечень тем для проведения групповой дискуссии

1. Как происходит обучение
2. Я и прокрастинация
3. Кто виноват и что делать в ВУЗе?
4. Как выучить то, что не хочется

#### Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии

<b>№</b>	<b>Показатели ответа</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>2</b>
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>1</b>
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке психологических знаний.	<b>0</b>
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет

#### Тема эссе

1. Как я буду запоминать структуры мозга в процессе изучения дисциплины Анатомия центральной нервной системы

#### Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;

- используемые понятия строго соответствуют теме;

- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;

- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;

- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;

- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);

- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;

- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;

- логика структурирования доказательств

- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;

- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.

- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;

- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;

- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;

- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

#### Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/незачтено	5 и менее баллов

### 3.3. Критерии оценки результатов зачета по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: кандидат психологических наук,  
Сварник Ольга Евгеньевна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Введение в профессию» являются:

- формировании у обучающихся представления об особенностях функционирования системы управления персоналом на предприятиях государственной и частной сферы, о возможностях применения полученных знаний и навыков в практической деятельности в области кадрового менеджмента;

- усвоение обучающимися основного предназначения избранного направления и профиля подготовки и формирование способности решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом основных требований к работе «специалиста по управлению персоналом».

**Задачи** дисциплины «Введение в профессию» заключаются в:

- формировании необходимых знаний об управлении персоналом как науке и специфике работы менеджера по управлению персоналом;

- введении обучающихся в круг проблем, определяющих управленческую деятельность вообще и в рамках выбранного направления, в частности;

- формировании у обучающихся необходимости добросовестного изучения циклов гуманитарных, естественнонаучных, общепрофессиональных и специальных дисциплин, определяющих эффективную работу менеджера по управлению персоналом;

- формировании более быстрой адаптации обучающихся-первокурсников к условиям вузовской жизни, психологической подготовке к систематической самостоятельной работе;

- ознакомлении обучающихся с научными основами организации учебной деятельности и методиками усвоения программного материала при оптимальной затрате сил и времени.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Механизмы возникновения и разрешения социальных конфликтов (ОК-6);
2. Особенности работы в коллективе (ОК-6);
3. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива (ОК-6);
4. Основы современной философии и концепции управления персоналом (ОПК-1);
5. Сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом (ОПК-1).

### **Уметь:**

1. Работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
2. Вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов (ОК-6);
3. Применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).

### **Владеть**

1. Навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
2. Навыками саморегуляции психических состояний в процессе профессиональной деятельности, психических состояний в экстремальных условиях (ОК-6);

3. Современными технологиями управления персоналом и поведением персонала (ОПК-1).

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Введение в профессию» относится к базовой части Блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1. Б.09**

Учебная дисциплина является необходимой для подготовки обучающихся к пониманию специфики изучения вопросов функционирования системы управления персоналом в организациях, возможностей применения полученных знаний и навыков в практической деятельности в области кадрового менеджмента.

Дисциплина «Введение в профессию» изучается параллельно со следующими дисциплинами: «Обучение учению», «Современные информационные технологии», «Критическое мышление и аргументация», «Русский язык и культура профессиональной речи».

Для изучения дисциплины, необходимо освоение содержания следующих дисциплин: обществознание, экономика (школьный курс).

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Управление персоналом организации», «Основы кадровой политики», «Профессиональное развитие личности», «Компетентностный подход в управлении персоналом», «Обучение и развитие персонала», «Лидерство и формирование команды», «Учебная практика, по получению первичных профессиональных умений и навыков».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации: зачет

#### Очная форма обучения (срок обучения – 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	«Управление персоналом» в системе современного знания	1	16	2		2		12	
2	Управление персоналом как социальное явление	1	18	2		4		12	
3	Система HR: элементы и подсистемы	1	18	4		2		12	

4	HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы	1	18	2		4		12	
5	Основы регламентации в системе управления персоналом организации	1	16	2		4		10	
6	Профессиональные и психологические требования к личности менеджера по персоналу	1	18	4		4		10	
	Зачет		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>16</b>		<b>20</b>		<b>72</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторные и практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	«Управление персоналом» в системе современного знания	1	16	1		2		13	
2	Управление персоналом как социальное явление	1	18	1		2		15	
3	Система HR: элементы и подсистемы	1	18	1		2		15	
4	HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы	1	18	1		2		15	
5	Основы регламентации в системе управления персоналом организации	1	18	-		2		16	
6	Профессиональные и психологические требования к личности менеджера по персоналу	1	16	-		2		14	
	Зачет	1	4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>4</b>		<b>12</b>		<b>88</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### Тема 1. «Управление персоналом» в системе современного знания

Содержание основных управленческих дисциплин учебного процесса. Функциональная роль менеджера по персоналу в организации. Социально-экономическая значимость будущей



профессии. Работа управленца, виды практических профессиональных задач. Специфика обучения в институте. Эволюция теории и практики управления персоналом. Принципы системного подхода к теории и практике управления персоналом. Уровни организации управления персоналом. Краткий исторический обзор: Тейлор, Файоль, Мак-Грегор, Мейо, Оучи, Друкер, Шумпетер и др. – от работы с кадрами к развитию человеческих ресурсов.

Современные проблемы теории и практики управления персоналом. Основные парадигмы управления персоналом. Управление трудовыми ресурсами, управление кадрами, управление человеческими ресурсами

Общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности. Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности).

Основы профессиональной ориентации.

## **Тема 2. Управление персоналом как социальное явление**

Понятие управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организации. Управление персоналом как часть управленческой деятельности. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности. Управление персоналом как наука.

Взаимные ожидания работников и работодателей. Цели и задачи управления персоналом. Объекты управления персоналом: персонал, кадры, государственные и муниципальные служащие. Линейные и функциональные подсистемы управления персоналом. Функции управления персоналом в организации. Методы и технологии управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом.

## **Тема 3. Система HR: элементы и подсистемы**

Основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.

Концепции «HR» и «управления человеческими ресурсами». Основные различия. Понятие и цель стратегического HR. Составляющие стратегии HR. Изменение составляющих стратегии HR в зависимости от стадии жизненного цикла организации. Маркетинг персонала в узком и широком смысле. Понятие отбора персонала. Подбор персонала. Адаптация. Аттестация.

## **Тема 4. HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы**

Проблемы в HR, HR менеджмент в России и за рубежом: общее и различное в теории и практике. Факторы, влияющие на выбор методов в управлении персоналом. Особенности российской, европейской и американской экономики труда. Внутренние коммуникации и их оценка. Подход в корпоративной культуре и культуре отношений. Позиции на инвестирование в «человеческий капитал». Потенциал для развития человеческого ресурса в России. Плюсы и минусы российского HR. Оценка И. Адизеса. Правоприменительные практики зарубежного и российского HR.

## **Тема 5. Основы регламентации в системе управления персоналом организации**

Понятие регламент организации и регламент предприятия. Трудовой распорядок организации, правила трудового распорядка. Организационное поведение и организационная культура как факторы в управлении персоналом. Диагностика организационной культуры и умение применять ее на практике. Соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

## **Тема 6. Профессиональные и психологические требования к личности менеджера по персоналу**

Способность менеджера по персоналу работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Требуемые качества менеджера по персоналу: основные, желаемые, противопоказания. Способности, личностные особенности, умения и навыки. Карта компетенций современного

менеджера по персоналу. Модель эффективного управленца. Способность специалиста по управлению персоналом работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Список заданий контрольных работ по отдельным темам учебной дисциплины. Блок тестовых заданий по всей дисциплине в целом и по отдельным темам и вопросам.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Введение в профессию» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы (решение практических заданий);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к зачету.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. 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> , доступ по паролю

2. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Лендеры, 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> , доступ по паролю

#### б) дополнительная литература:

1. Емельянцеv, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.1: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцеv. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>, доступ по паролю
2. Емельянцеv, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.2: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцеv. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html>, доступ по паролю
3. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html>, доступ по паролю

#### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - споры о датах увольнения. Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru)»Ресурсы Интернет»572-res1-1
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

#### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых разделов дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные

мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

#### *Методические указания по изучению теоретического курса*

На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций - сложные виды вузовской работы.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда используйте не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультацией.

#### *Методические указания по подготовке к практическим занятиям*

При подготовке к занятиям семинарского типа целесообразно пользоваться планом.

Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, решить типовые задачи домашнего задания.

Практические Занятия по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков;
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, требующие отбора данных и предварительного вывода аналитических зависимостей.

Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

Практические задания и кейс-задачи – это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Главные цели практических заданий и кейс-задач – формирование у обучающихся компетенций в области управления персоналом, навыков и умений решения практических задач по управлению персоналом в организации, а также закрепление и углубление теоретических знаний, получаемых на лекционных занятиях.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Прежде чем приступить к чтению, необходимо запомнить или записать выходные данные издания: автор, название, издательство, год издания, название интересующих глав. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект.

Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия.

Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

### *Методические рекомендации по написанию реферата*

Реферат является самостоятельным библиографическим исследованием обучающегося, носящим описательно-аналитический характер.

Реферат не должен копировать содержание первоисточников. Он представляет собой новый вторичный текст, созданный в результате систематизации и обобщения материалов из первоисточников, его аналитико-синтетической переработки.

Целью подготовки реферата является обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения на основе самостоятельного анализа отечественной и иностранной литературы.

Выполнение реферата должно иметь логически-обусловленную последовательность:

1. Определение темы.
2. Поиск, изучение и систематизация отобранных материалов.
3. Составление плана работы.
4. Написание текста.
5. Оформление реферата.

Реферат выполняется по одной из предложенных тем по выбору обучающегося с учетом его интересов и актуальности проблемы.

Примерная структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованных источников
7. Приложения.

Во введении автор обосновывает выбор темы, ее актуальность, место в существующей проблематике, степень ее разработанности и освещенности в литературе, определяются цели и задачи исследования. В объеме реферата введение составляет 1-2 страницы.

Введение состоит из: вступления, обоснования актуальности выбранной темы, краткого обзора литературы, формулировки цели и задач реферата и его структуры.

Вступление состоит из 1-2 абзацев, необходимых для начала.

Обоснование актуальности выбранной темы– это ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему данного реферата, чем она меня заинтересовала?». Необходима связь темы реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме представляет собой краткую характеристику основных источников литературы, с которой автор работал, оценку ее полезности и степени разработанности.

Цель и задачи реферата, которые предстоит решить в соответствии с выбранной темой, формулируются после изучения литературных источников по данной проблематике.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата.

Задача – то, что требует разрешения.

В основной части выделяют 2-3 вопроса рассматриваемой проблемы (главы, параграфы),

в которых формулируются ключевые положения темы. В них автор развернуто излагает анализ проблемы, доказывает выдвинутые положения. Необходимо добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных целей и задач. Каждый раздел должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Основное содержание реферата излагается по вопросам плана последовательно, доказательно, аргументировано, что является основным достоинством самостоятельной работы.

При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (утверждения лучше выразить в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий ученых обязательно ставить инициалы;
- каждая глава начинается с новой страницы, а параграф с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо сделать ссылки на источники, отраженные в списке использованной литературы.

В заключении подводятся итоги исследования, обобщаются полученные результаты, делаются выводы по теме реферата, даются рекомендации по применению полученных результатов исследования.

Список использованных источников должен содержать не менее 10 источников, изданных за последние пять лет, и служит показателем изученности темы автором.

Перечень литературы приводится в алфавитном порядке в соответствии с требованиями оформления. В нем фиксируются только те источники, с которыми работал автор реферата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий источников. При наличии нескольких работ одного автора их названия располагаются по годам изданий. Если привлекались отдельные страницы из книги, они указываются. Иностранные источники (изданные на иностранном языке) и электронные ресурсы перечисляются в конце списка.

Требования к оформлению реферата

Объем работы - не более 15-20 страниц печатного текста. Реферат представляется на одной стороне бумаги формата А4 размером 210x297 мм в одном цвете. Параметры страницы: межстрочный интервал - полуторный. Заголовки разделов, глав, параграфов должны отделяться от текста интервалами. Заголовок раздела - шрифт Times New Roman 14 ПРОПИСНЫМИ буквами. Обязательно соблюдение красной строки в начале абзаца. Текст не обходимо печатать, соблюдая следующие параметры:

Верхнее и нижнее поле страницы – 2 см, левое – 2,5 см., правое – 1,5 см.

Нумерацию таблиц и рисунков сквозная. Первой страницей является титульный лист. Он входит в общее количество страниц. На титульном листе номер страницы не ставят. На следующих страницах номер ставят в нижнем правом углу страницы без точки.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

**Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**  
**R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) › Ресурсы Интернет › [572-res1-1](#)

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике



Помещение для самостоятельной работы  
Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий**

Данную дисциплину рекомендуется включать в учебный план в начале обучения по данному профилю, так как для него она выступает как базовая: все остальные учебные дисциплины соответствующего профиля, так или иначе, опираются в своем содержании на начальные знания в сфере управления персоналом.

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего зачета.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

кандидат педагогических наук, доцент, Ильченко Светлана Владимировна, заведующий кафедрой «Жилищное хозяйство и управление персоналом» НОЧУ ВО «Московский экономический институт»

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1. механизмы возникновения и разрешения социальных конфликтов; 2. особенности работы в коллективе; 3. социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива.	1. работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 2. вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов.	1. навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 2. навыками саморегуляции психических состояний в процессе профессиональной деятельности, психических состояний в экстремальных условиях.
2.	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.	применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.	современными технологиями управления персоналом и поведением персонала.

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении

		неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание: 1. механизмов возникновения и разрешения социальных конфликтов; 2. особенностей работы в коллективе; 3. социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий членов коллектива.	ОК-6	Тема 2. Управление персоналом как социальное явление	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>

			Тема 3. Система HR: элементы и подсистемы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>
2	Умение: 1. работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 2. вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликта, использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов.	ОК-6	Тема 4. HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>
			Тема 5. Основы регламентации в системе управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>
3	Владение: 1. навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; 2. навыками саморегуляции психических состояний в процессе	ОК-6	Тема 6. Профессиональные и психологические требования к личности менеджера по персоналу	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>

	профессиональной деятельности, психических состояний в экстремальных условиях.			<i>самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
4	Знание: сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	ОПК-1	Тема 1. «Управление персоналом» в системе современного знания	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>
			Тема 2. Управление персоналом как социальное явление	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>
5	Умение: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.	ОПК-1	Тема 3. Система HR: элементы и подсистемы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>
			Тема 4. HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады,</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету</i>

				задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	
6	Владение: современными технологиями управления персоналом и поведением персонала.	ОПК-1	Тема 5. Основы регламентации в системе управления персоналом организации	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к зачету
			Тема 6. Профессиональные и психологические требования к личности менеджера по персоналу	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. «Управление персоналом» в системе современного знания.

Тема 2. Управление персоналом как социальное явление.

Тема 3. Система HR: элементы и подсистемы.

Тема 4. HR-менеджмент: технологии, функции и методы работы.

Тема 5. Основы регламентации в системе управления персоналом организации.

Тема 6. Профессиональные и психологические требования к личности менеджера по персоналу.

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы обучающихся на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если обучающийся активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: обучающийся активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, обучающийся обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда обучающийся в целом овладел пониманием основной сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда обучающийся обнаружил несостоятельность осветить на вопрос. Вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

1. Основные предпосылки развития управления персоналом как вида профессиональной деятельности.
2. Становление управления персоналом как социального явления и науки.
3. «Введение в профессиональную деятельность» как учебная дисциплина.
4. Предмет и место управления персоналом в системе современных наук.
5. Этапы развития управления персоналом как вида деятельности.
6. Характеристика научной основы направления обучения «Управление персоналом».
7. Основные предпосылки профессионализации управления персоналом.
8. Современные тенденции профессионализации управления персоналом.
9. Особенности современного этапа в развитии управления персоналом.
10. Объект и субъект управления персоналом.
11. Понятие и цели управления персоналом.
12. Функции, субъекты и методы управления персоналом.
13. Основные сферы управления персоналом и их соотношение.
14. Персонал и его основные категории.
15. Понятие и основное содержание руководства персоналом.

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты



	(незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка</b> «удовлетворительно»/зачтено	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка</b> «неудовлетворительно»/не зачтено	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям.

### 2.3 Тематика докладов

1. Соотношение понятий: «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала».
2. Работа с кадрами и руководство персоналом: субъекты и функции.
3. Организация и функции работы с кадрами.
4. Классические теории управления.
5. Понятие и структура концепции управления персоналом.
6. Основное содержание концепций управления персоналом.
7. Правовое регулирование управления персоналом.
8. Правовой механизм управления персоналом.
9. Цели и задачи управления персоналом в сфере нравственных отношений.
10. Взаимоотношения руководителя и подчиненного: нравственный аспект.
11. Отношения между сотрудниками как объект управления персоналом.
12. Морально-психологический климат в коллективе как объект управления персоналом.

#### 2.3.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.4 Вопросы для устного опроса

1. Нравственные аспекты методов управления персоналом.
2. Нравственная культура специалиста по управлению персоналом.
3. Система управления персоналом организации: основные компоненты, их характеристики.
4. Субъект-объектные отношения и связи в системе управления персоналом.
5. Функции управления персоналом организации.
6. Роль и место кадровой службы в системе управления персоналом.

7. Совершенствование деятельности кадровых служб в работе с персоналом организации.
8. Понятие «кадровая политика».
9. Положительные и отрицательные качества российского работника.
10. Положительные и отрицательные качества российского руководителя.
11. Концепции кадрового менеджмента.
12. Сравнительный анализ основных подходов к управлению персоналом.
13. Роль менеджера по персоналу в организации.
14. Карта компетенций современного менеджера по персоналу.
15. HR-менеджер: роль, функции, компетенции, требования к профессии.
16. Основные персонал-технологии в организации.
17. Роль, место и функции кадровой службы в организации.
18. Подбор и отбор персонала в современной организации.
19. Нестандартные методики подбора и отбора персонала.
20. Процесс привлечения персонала в современной организации.
21. Основные методы оценки персонала
22. Адаптация персонала в системе управления персоналом организации.
23. Управление карьерой персонала в современной организации.
24. Развитие персонала в организации.
25. Мотивация персонала в системе управления персоналом организации.
26. Стимулирование персонала в системе управления персоналом организации.
27. Мотивация и стимулирование персонала. Сходство и различия понятий «мотив» и «стимул».
28. Контроль за персоналом: сущность и цели.
29. Организация труда и личность работника.
30. Особенности управления человеческими ресурсами.
31. Тенденции эволюции управления человеческими ресурсами.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

Если обучающийся правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если обучающийся неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

#### **2.5 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Сформулируйте основные признаки профессиональной деятельности в области управления персоналом.

Задание 2. Раскройте сущность управления персоналом с точки зрения профессиональной деятельности.

Задание 3. Сравните понятия «управление персоналом», «менеджмент персонала», «кадровый менеджмент» и покажите общее и особенное.

Задание 4. Проанализируйте методы управления персоналом, применяемые в конкретной организации. Выясните, какие из них преобладают.

Задание 5. Обоснуйте необходимость применения административных методов в современных условиях.

Задание 6. Раскройте сущность философии организации и философии управления персоналом организации.

Задание 7. Проанализируйте характер общения руководителя с подчиненными (на примере какой-либо организации).

Задание 8. Оцените умение руководителя осуществлять формы управленческих контактов (проведение совещаний, собраний, деловых бесед). Опишите состав задач в каждом функциональном блоке.

Задание 9. Опишите основные факторы, оказывающие воздействие на персонал организации.

Задание 10. Приведите примеры способности специалиста по управлению персоналом работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

### **2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если обучающийся без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если обучающийся с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации обучающийся, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1.

### **2. 2.6 Тестовые задания для самостоятельной работы**

3.

1. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции.

2. Комплексная оценка работы — это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

3. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства.

4. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания.

5. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения.

6. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

- а) авторитарный;
- б) демократический;

- в) анархический;
- г) кооперативный.

7. Управление – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) процесс регулирования в целях поддержания равновесия в системе;
- в) осуществление властных полномочий;
- г) деятельность, направленная на достижение определенной цели.

8. Руководство – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) индивид (руководитель) или группа (руководящий состав), либо процесс, т.е. обладающий индивидуальными особенностями способ управления организацией;

- г) определенное подавление воли подчиненного.

9. Мотивация — это:

- а) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) достижение личных целей через достижение общих целей;
- в) ролевое моделирование;
- г) пантомимика.

10. Психологическая избирательность — это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) способность быстро и глубоко вникать в психологию другого человека и «отражать» ее умело изменяя тон и форму общения, средства и методы воздействия адекватной ситуации.

11. Психологический такт — это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) умение быстро находить приемлемую в данных условиях форму общения с людьми в зависимости от их психологических особенностей и эмоционального настроения.

12. Мотивы – это:

- а) осознанные потребности;
- б) восприятия;
- в) ощущения;
- г) методы.

13. Персонал – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов;
- в) совокупность методов;
- г) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация.

14. Социальная активность выражается в:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;

г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей

15. Что не является задачей системы управления персоналом?

а) социально-психологическая диагностика персонала;

б) планирование потребности в кадрах;

в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;

г) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

16. Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, регулирующее содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон, является...

а) тарифным;

б) типовым;

в) правовым;

г) трудовым.

17. Кадровая политика организации, при которой руководство организации работает не только с прогнозами, но и средствами воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, называется...

а) пассивной;

б) активной;

в) превентивной;

г) реактивной.

18. К основным задачам деятельности менеджера в организации относится:

а) добиться устранения конкурентов на рынке труда экономическими методами;

б) организовать выпуск собственной продукции по минимальным ценам;

в) осуществлять контроль за четким соблюдением режима рабочего дня;

г) поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения своих указаний.

19. К поведенческим чертам личности можно отнести:

а) состояние здоровья;

б) самоуверенность;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

20. Что не является функциями управления персоналом?

а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;

б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;

в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;

г) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

21. На стадии роста организации управления персоналом направлены на:

а) привлечение дополнительного персонала, что обусловлено ростом производства и увеличением масштаба предприятия;

б) адаптацию персонала, привлекаемого извне в уже сложившейся на предприятии организационной и корпоративной культуре;

в) оптимизацию расходов на персонал;

г) верные ответы «а» и «б».

22. Что изучает наука об управлении персоналом?

а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;

б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);

в) отсутствие жесткой системы наказаний;

г) человеческие отношения.

23. В теории менеджмента мотивация относится к функциям...

а) среднего звена управления;

б) всех звеньев управления;

в) нижнего звена управления;

г) персонала.

24. К основным видам методов управления персоналом не относятся методы:

а) административные;

б) неэкономические;

в) экономические;

г) социально-психологические.

25. Организационно-распорядительные методы управления предполагают...

а) социальное планирование;

б) конкурсы, смотры;

в) делегирование полномочий;

г) страхование.

26. К экономическим методам управления персоналом не относится...

а) установление материальных санкций;

б) конкурсы, смотры;

в) планирование карьерного роста;

г) адаптация.

27. С точки зрения менеджмента к группе экономических методов системы управления персоналом можно отнести...

а) приказ;

б) разработку должностной инструкции;

в) премирование по итогам работы за год;

г) оплату санаторно-курортного лечения.

28. Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

29. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики?

а) функциональная;

б) стратегическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая.

30. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления?

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении.

2.

### 2.6.1 Критерии оценки выполнения тестовых заданий для самостоятельной работы

Тестирование представляет собой систему кратких заданий, позволяющую проводить процедуру автоматизированного измерения качества достижения целей обучения, уровня знаний и умений обучающегося.

#### Критерии оценивания

% выполнения	Результат прохождения тестирования
60-100	Положительно
0-59	Отрицательно

1.

#### 2. 2.7 Задания для контрольной работы

1. Современные проблемы теории и практики управления персоналом.
2. Общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности.
3. Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности).
4. Основы профессиональной ориентации.
5. Линейные и функциональные подсистемы управления персоналом.
6. Функции управления персоналом в организации.
7. Методы и технологии управления персоналом.
8. Организационная структура системы управления персоналом.
9. Понятие отбора персонала.
10. Адаптация.
11. Аттестация.
12. Карта компетенций современного менеджера по персоналу.
13. Модель эффективного управления.
14. Потенциал для развития человеческого ресурса в России.

#### 2.7.1 Критерии оценки результатов контрольной работы

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, а сама она написана хорошим научным и литературным языком
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, но сама она написана с некоторыми ошибками
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы не полностью раскрыта, и сама работа написана с существенными ошибками;
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы совершенно не раскрыта, и сама работа написана со многими ошибками;

### 3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

#### 3.1 Вопросы к зачету

1. Сущность управления персоналом.
2. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности.
3. Трансформация роли кадровой службы организации на современном этапе.
4. Персонал как основной ресурс организации.
5. Разработка оптимальных кадровых стратегий с целью построения оптимальной системы управления персоналом на основе ключевых показателей результативности деятельности сотрудников.

6. Оценка результативности и эффективности работы кадровой службы.
7. Профессионализация управленческой деятельности специалиста кадровой службы.
8. Качественные характеристики функций, выполняемых специалистами в системе управления персоналом.
9. Этапы индивидуальной профессионализации.
10. Специфика российского рынка труда, и основные элементы его инфраструктуры.
11. Оценка эффективности работы службы управления персоналом.
12. Управление персоналом как профессиональная деятельность и вид социальной практики.
13. Трудовая мобильность специалиста, имеющего образование по направлению «Управление персоналом».
14. Стандарты качества профессии.
15. Разработка оптимальной организационной структуры и структуры HR-службы.
16. Функциональные обязанности руководителя службы управления персоналом.
17. Понятие и цели HR.
18. Функции HR.
19. Функциональное разделение труда и организационная структура службы HR.
20. Организационные структуры HR.
21. Состав и структура промышленно-производственного персонала.
22. Общая характеристика системы HR (кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы HR).
23. Формирование кадровой политики.
24. Задачи менеджера при комплектовании кадров.
25. Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале.
26. Внутренние коммуникации и их оценка. Подход в корпоративной культуре и культуре отношений.
27. Позиции на инвестирование в «человеческий капитал».
28. Управление человеком: сущность, основные категории.
29. Управление группой: сущность и цели.
30. Социально-психологическая квалификация персонала.
31. Нравственная культура специалиста по управлению персоналом.
32. Потенциал для развития человеческого ресурса в России.
33. Система управления персоналом организации: основные компоненты, их характеристики.
34. Субъект-объектные отношения и связи в системе управления персоналом.
35. Роль и место кадровой службы в системе управления персоналом.
36. Совершенствование деятельности кадровых служб в работе с персоналом организации.
37. Понятие «кадровая политика».
38. Работа с коллективом. Техники планирования карьеры.
39. Понятие о корпоративной культуре.
40. Понятие о карьерном развитии и карьерном планировании. Директивные методы.
41. Инструменты развития сотрудников.
42. Морально-психологический климат коллектива.
43. Сущность и содержание кадрового планирования.
44. Кадровое планирование.
45. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
46. Оплата труда персонала. Стимулирование и вознаграждение.
47. Расторжение трудового договора.
48. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
49. Основные цели системы HR организации.
50. Оценка эффективности управления предприятием.
51. Теории поведения человека в организации.
52. Профессиональная и организационная адаптация персонала.



53. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
54. Подбор персонала и профориентация.
55. Понятие регламент организации и регламент предприятия.
56. Трудовой распорядок организации, правила трудового распорядка.
57. Организационное поведение и организационная культура как факторы в управлении персоналом.
58. Способность менеджера по персоналу работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
59. Требуемые качества менеджера по персоналу: основные, желаемые, противопоказания.
60. Способности, личностные особенности, умения и навыки.

### 3.2 Тестовые задания

1. Управление персоналом — это:
  - а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;
  - б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
  - в) отсутствие жесткой системы наказаний;
  - г) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда.
2. Кадровая политика – это:
  - а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;
  - б) цели и стратегии в области работы с персоналом, на которые ориентированы все мероприятия по управлению человеческими ресурсами;
  - в) отсутствие жесткой системы наказаний;
  - г) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда.
3. Персонал – это:
  - а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;
  - б) люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль;
  - в) отсутствие жесткой системы наказаний;
  - г) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда.
4. Объект управления персоналом:
  - а) отдельный работник, трудовой коллектив;
  - б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
  - в) отсутствие жесткой системы наказаний;
  - г) человеческие отношения.
5. Субъект управления персоналом:
  - а) отдельный работник, трудовой коллектив;
  - б) руководители всех уровней;
  - в) отсутствие жесткой системы наказаний;
  - г) человеческие отношения.
6. К общим принципам управления персоналом относятся:
  - а) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;
  - б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность;

в) научность, системность, непрерывность, нормативность;

г) все вышеперечисленные.

7. Оценка персонала — это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;

в) отсутствие жесткой системы наказаний;

г) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда.

8. Планирование ресурсов — это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.

9. Набор персонала — это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

10. Отбор — это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

11. Тренинг — это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) процесс обучения, в ходе которого сотрудники не только получают новые знания, но и могут отработать их в ролевых играх, то есть закрепить в виде конкретных практических навыков.

12. Производительность труда – это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) эффективность, с которой организация использует труд своего персонала, капитала и иных ресурсов для производства определенного продукта или оказания услуги;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) самостоятельная группа профессиональных специалистов – менеджеров, главные цели которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров.

13. Кадровое планирование — это:

а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;

б) разработка перспективных и текущих планов комплектования организации кадрами;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) самостоятельная группа профессиональных специалистов – менеджеров, главные цели которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров.

14. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:

а) личностная;

б) социальная;

в) адаптационная;

г) культурная.

15. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:

а) личностная;

б) социальная;

в) адаптационная;

г) культурная.

16. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:

а) личностная;

б) социальная;

в) адаптационная;

г) культурная.

17. Социальная структура персонала — это:

а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

18. Штатная структура персонала — это:

а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

19. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия — это:

а) совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д.;

б) линейные руководители;

в) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

г) классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

20. Функциональный подход к управлению персоналом — это:

а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;

б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);

в) отсутствие жесткой системы наказаний;

г) совокупность основных функций и направлений кадровой работы.

21. Организационный подход к управлению персоналом — это:

а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;

б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);

в) отсутствие жесткой системы наказаний;

г) совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению.

22. Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, принятие решений и контроль с точки зрения кадровой политики в совокупности представляют собой — это:

а) функции;

б) принципы;

в) задачи;

г) методы.

23. Оценка труда работником — это:

а) внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.);

б) внутриличностный конфликт;

в) деструктивный конфликт;

г) полномочия.

24. Совершенствование — это:

а) легально осуществляемое воздействие на государственные органы (законодательные и исполнительные) для создания оптимальных условий осуществления деятельности фирмы;

б) исправление неблагоприятной или ухудшающейся ситуации;

в) улучшение сложившейся ситуации;

г) платежеобеспеченная и осознанная потребность.

25. Корпоративная культура — это:

а) культура корпорации, предприятия или ассоциации;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

26. Самопознание — это:

а) познание самого себя, своего места и своей роли в этой действительности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

27. Самоорганизация — это:

а) организация своей жизни и деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

28. Самовоспитание — это:

а) организация своей жизни и деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) формирование приоритетных качеств.

29. Инициативность — это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) творческое проявление активности, способность к генерированию идей, новых подходов к решению известных проблем и др.;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

30. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

### 3.3. Критерии оценки результатов зачета (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном зачете по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
Оценка «хорошо»/зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Оценка «удовлетворительно»/ зачтено	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.

<b>Оценка экзамена</b> (стандартная)	<b>Оценка экзамена</b> (тестовые нормы: % правильных ответов)	<b>Требования к знаниям на устном зачете по билетам</b>
<b>«Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Управление персоналом организации» являются:

- приобретение обучающимися теоретического комплекса знаний, умений и формирование компетенций в области современного механизма управления персоналом организации;
- формирования культуры управленческого мышления, выработки управленческих ценностей, необходимых в профессиональной деятельности бакалавров по направлению подготовки.

**Задачи** дисциплины «Управление персоналом организации»:

- освоение основ управления персоналом организации и обоснование предложений по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;
- изучение методов анализа и планирования основных экономических и социально-экономических элементов и показателей, характеризующих систему управления персоналом организации;
- изучение нормативно-правовых оснований системы управления персоналом организации и оценки ее качества;
- развитие самостоятельности мышления и интерпретации при оценке результатов функционирования системы управления персоналом организации;
- приобретение обучающимися навыков использования технологий управления персоналом в современных организациях.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
2	ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
3	ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Основы современной философии и концепции управления персоналом (ОПК-1);
2. Сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом (ОПК-1).
3. Методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда (ОПК-1).
4. Методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценки их эффективности (ОПК-1).
5. Основы стратегического управления персоналом (ПК-1).
6. Основы разработки и реализации концепции управления персоналом (ПК-1).
7. Основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью (ПК-1).
8. Основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями (ПК-12).



9. Основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12).

**Уметь:**

1. Применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).

2. Реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОПК-1).

3. Разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом (ПК-1).

4. Анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом (ПК-1).

5. Применять на практике методы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника (ПК-1).

6. Обеспечивать документационное сопровождение направлений деятельности организации работы с персоналом (ПК-12).

7. Оформлять документы по вопросам работы с персоналом, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников (ПК-12).

8. Вести деловую переписку (ПК-12).

**Владеть**

1. Современными технологиями управления персоналом и поведением персонала (ОПК-1).

2. Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации (ПК-1).

3. Навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника (ПК-1).

4. Навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по направлениям деятельности с персоналом (ПК-12).

5. Навыками подготовки документации по работе с персоналом (ПК-12).

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Управление персоналом организации» относится к базовой части Блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1. Б.10**

Учебная дисциплина является необходимой для подготовки обучающихся к пониманию специфики изучения вопросов функционирования системы управления персоналом в организациях.

Дисциплина «Управление персоналом организации» изучается параллельно со следующими дисциплинами: «Правоведение», «Безопасность жизнедеятельности», «Математическая статистика», «Общая психология».

Дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Введение в профессию», «Современные информационные технологии», «Критическое мышление и аргументация».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Документационное обеспечение в сфере управления персоналом», «Основы кадровой политики», «Профессиональное развитие личности», «Компетентный подход в управлении персоналом», «Обучение и развитие персонала», «Лидерство и формирование команды», «Мотивация и стимулирование персонала», «Управление персоналом в современной организации», «Учебная практика, по получению первичных профессиональных умений и навыков».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

**Очная форма обучения (срок обучения – 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Основные концептуальные подходы к управлению персоналом организации	2	14	4		2		8	
2	Система управления персоналом организации	2	14	4		2		8	
3	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации	2	14	4		2		8	
4	Система стратегического управления персоналом организации	2	14	4		2		8	
5	Документирование в сфере управления персоналом	2	14	4		2		8	
6	Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Формирование кадрового резерва	2	14	4		2		8	
7	Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка и аттестация персонала	2	14	4		2		8	
8	Социализация, профориентация и адаптация персонала	2	14	4		2		8	
9	Организация обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала	2	12	4		2		6	
10	Руководитель в системе управления персоналом организации	2	16	4		2		10	
	Зачет с оценкой	2	4					4	

	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>40</b>		<b>20</b>		<b>84</b>	
--	--------------	--	------------	-----------	--	-----------	--	-----------	--

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторные и практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Основные концептуальные подходы к управлению персоналом организации	3	14	1		-		13	
2	Система управления персоналом организации	3	14	1		-		13	
3	Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации	3	14	1		-		13	
4	Система стратегического управления персоналом организации	3	14	1		-		13	
5	Документирование в сфере управления персоналом	3	14	1		1		12	
6	Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Формирование кадрового резерва	3	14	1		-		13	
7	Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка и аттестация персонала	3	14	1		1		12	
8	Социализация, профориентация и адаптация персонала	3	14	1		-		13	
9	Организация обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала	3	14	-		1		13	
10	Руководитель в системе управления персоналом организации	3	14	-		1		13	
	Зачет с оценкой	3	4						4

	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>128</b>	<b>4</b>
--	--------------	--	------------	----------	--	----------	--	------------	----------

## **Содержание тем (разделов) дисциплины**

### **Тема 1. Основные концептуальные подходы к управлению персоналом организации**

Цель и задачи управления персоналом. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности. Типы профессиональных культур управления персоналом. Цель и задачи управления персоналом. Принципы и функции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. Факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.

Основные концептуальные подходы к управлению персоналом. Общее понятие концепции управления персоналом. Характеристика основных компонентов концепции управления персоналом. Анализ концептуальных взглядов на управление персоналом в истории менеджмента. Современная концепция управления персоналом.

### **Тема 2. Система управления персоналом организации**

Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс. Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских организациях. Цели и задачи современной кадровой службы. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Подразделения кадровой службы и направления их деятельности. Современные функции службы управления персоналом. Методы и модели управления персоналом. Метод управления как способ управленческого воздействия на персонал. Классификация методов. Административные методы как способы прямого воздействия. Позитивные и негативные стороны административных методов. Характеристика экономических методов управления. Преимущества и недостатки. Социально-психологические методы управления. Позитивные и негативные стороны социально-психологических методов. Модели управления персоналом.

### **Тема 3. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации**

Понятие «кадровая политика». Управленческие стратегические задачи. Типы кадровой политики: пассивная и реактивная, превентивная и активная, открытая и закрытая. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политики. Этапы проектирования кадровой политики. Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии. Условия разработки кадровой политики. Основные факторы влияния: нормативные ограничения, ситуация на рынке труда, цели предприятия, стиль управления, условия труда, качественные характеристики трудового коллектива. Концептуальные кадровые документы. Социальное партнерство. Оценка выбора кадровой политики. Сущность кадрового планирования. Его цели, задачи и принципы. Содержание основных этапов планирования. Виды планов по персоналу: долгосрочные (стратегические), среднесрочные и краткосрочные. Разработка среднесрочных планов. Сущность и принципы маркетинга персонала.

### **Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации**

Общее понятие стратегического управления персоналом. Субъекты и объекты стратегического управления. Проблемы в деятельности системы управления персоналом на этапе рыночных преобразований. Этапы формирования стратегического управления персоналом. Основные варианты организационного оформления системы.

### **Тема 5. Документирование в сфере управления персоналом**

Понятие документов, опосредующих процесс управления персоналом, и их классификация (по целевой принадлежности, по управленческим задачам, решаемым с помощью соответствующего документа, по сроку хранения по степени обязательности ведения

документации работодателем и т.д.). Нормативная основа процесса документирования управления персоналом (нормативно-правовые акты общего характера: акты международного и федерального уровня; акты субъектов федерации; локальные нормативные акты; нормативно-методическая документация: нормативы по документированию, делопроизводству и хранению документов, классификаторы технико-экономической информации; нормативы по организации работы служб управления персоналом). управленческие документы в сфере управления персоналом. Понятие организационно-управленческого документа в сфере управления персоналом, виды, правовая основа разработки и принятия. Состав, содержание, порядок подготовки и оформления организационно-управленческих документов (положение о персонале (коллективный договор); положение об охране труда; правила внутреннего трудового распорядка; должностная инструкция; положение о структурном подразделении, штатное расписание, положение о коммерческой тайне и т.д.). Состав справочно-информационных документов по управлению персоналом (докладные записки, акты, справки, объяснительные записки и др.). Порядок подготовки и оформления документов на основе государственных стандартов. Базы данных по персоналу, выходные формы, использование баз данных при подготовке справок по кадрам.

## **Тема 6. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.**

### **Формирование кадрового резерва**

Планирование потребности в персонале, основные этапы. Количественная и качественная потребность. Методы определения потребности в персонале: экстраполяции, экспертных оценок, балансовые, нормативные, математико-статистические, компьютерных моделей. Достоинства и недостатки методов планирования. Цели и задачи формирования резерва персонала. Типы резерва. Общие принципы подбора кандидатов в резерв. Этапы работы с резервом. Алгоритм формирования резерва и организации работ по его подготовке. Инструменты планирования резерва. Методы работы с резервом кадров. Высвобождение персонала. Высвобождение персонала как функция управления персоналом. Основные виды увольнений: краткая характеристика. Уход работника по собственному желанию. Увольнение по инициативе администрации. Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов. Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала в связи с выходом на пенсию.

## **Тема 7. Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала.**

### **Деловая оценка и аттестация персонала**

Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки. Процесс отбора персонала. Методы и критерии отбора. Методика проведения интервью. Понятие расстановки персонала. Основные принципы рациональной расстановки персонала. Внутриорганизационная мобильность. Количественная и функциональная гибкость. Внутрипрофессиональные и межпрофессиональные перемещения. Ротация кадров. Общее понятие деловой оценки. Роль оценки персонала в деятельности организации. Показатели и методы оценки работы персонала. Проведение процедуры оценки и аттестации персонала. Решения, принимаемые по результатам аттестации. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.

## **Тема 8. Социализация, профориентация и адаптация персонала**

Сущность профориентации. Ее социально-экономические аспекты. Трудовая адаптация персонала. Основные аспекты адаптации: психофизиологический, социально-психологический, профессиональный, организационный. Управление адаптацией.

## **Тема 9. Организация обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала**

Общее понятие профессионального развития. Задачи и объективная необходимость профессионального развития. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Формы и методы профессионального обучения на предприятии и за его пределами. Понятие и цели карьеры. Основные виды, (горизонтальная, вертикальная,

центростремительная) и модели («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье») карьеры. Основные факторы выбора карьеры. Этапы карьеры. Планирование деловой карьеры.

#### **Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом организации**

Руководитель и его роли. Требования, предъявляемые к руководителю. Проведение совещаний и собраний. Деловые беседы. Обход рабочих мест и прием посетителей. Методы управленческого диалога. Тактика и техника убеждения: запрещение, категорическое требование, советы, наставления, разъяснения. Ведение деловой полемики. Правила ведения спора.

#### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Список заданий контрольных работ по отдельным темам учебной дисциплины. Блок тестовых заданий по всей дисциплине в целом и по отдельным темам и вопросам.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Управление персоналом организации» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы (решение практических заданий);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к зачету с оценкой.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено.

#### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **Приложение № 1**

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

##### **а) основная литература:**

1. 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>, доступ по паролю

2. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Лендеры, 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>, доступ по паролю

3. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации: методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89499.html>, доступ по паролю

#### **б) дополнительная литература:**

1. Емельянцева, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.1: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>, доступ по паролю

2. Емельянцева, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.2: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html>, доступ по паролю

3. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html>, доступ по паролю

4. Управление персоналом в органах местного самоуправления: методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / составители Е. В. Романова, Е. Г. Хрипка. — Москва: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — ISBN 978-5-7264-1487-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>, доступ по паролю

5. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>, доступ по паролю

6. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2016. — 324 с. — ISBN 978-5-7014-0731-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87107.html>, доступ по паролю

7. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание): учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малюев. — 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>, доступ по паролю

8. 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>, доступ по паролю

9. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN

978-5-4497-0202-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86681.html>, доступ по паролю

10. Иванов, С. Ю. Социальное управление в организациях: учебное пособие / С. Ю. Иванов, Д. В. Иванова. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4263-0472-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72513.html>, доступ по паролю

11. Чиликина, И. А. Основы управления персоналом: курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — ISBN 978-5-88247-817-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>, доступ по паролю

**в) периодические издания:**

Журнал «Кадровое дело»: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/> (открытый доступ)

Журнал «Управление персоналом»: [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/> (открытый доступ)

**8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - [споры о датах увольнения](#). Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru)»[Ресурсы Интернет](#)»572-res1-1
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых разделов дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы



для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

#### *Методические указания по изучению теоретического курса*

На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций - сложные виды вузовской работы.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда используйте не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультацией.

#### *Методические указания по подготовке к занятиям семинарского типа*

При подготовке к занятиям семинарского типа целесообразно пользоваться планом.

Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, решить типовые задачи домашнего задания.

Занятия семинарского типа по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков;
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, требующие отбора данных и предварительного вывода аналитических зависимостей.

Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

Практические задания и кейс-задачи – это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Главные цели практических заданий и кейс-задач – формирование у обучающихся компетенций в области управления персоналом, навыков и умений решения практических задач по управлению персоналом в организации, а также закрепление и углубление теоретических знаний, получаемых на лекционных занятиях.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Прежде чем приступить к чтению, необходимо запомнить или записать выходные данные издания: автор, название, издательство, год издания, название интересующих глав. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект.

Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия.

Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

*Методические указания по использованию информационных технологий*  
Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий

при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

### *Методические рекомендации по написанию реферата*

Реферат является самостоятельным библиографическим исследованием обучающегося, носящим описательно-аналитический характер.

Реферат не должен копировать содержание первоисточников. Он представляет собой новый вторичный текст, созданный в результате систематизации и обобщения материалов из первоисточников, его аналитико-синтетической переработки.

Целью подготовки реферата является обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения на основе самостоятельного анализа отечественной и иностранной литературы.

Выполнение реферата должно иметь логически-обусловленную последовательность:

1. Определение темы.
2. Поиск, изучение и систематизация отобранных материалов.
3. Составление плана работы.
4. Написание текста.
5. Оформление реферата.

Реферат выполняется по одной из предложенных тем по выбору обучающегося с учетом его интересов и актуальности проблемы.

Примерная структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованных источников
7. Приложения.

Во введении автор обосновывает выбор темы, ее актуальность, место в существующей проблематике, степень ее разработанности и освещенности в литературе, определяются цели и задачи исследования. В объеме реферата введение составляет 1-2 страницы.

Введение состоит из: вступления, обоснования актуальности выбранной темы, краткого обзора литературы, формулировки цели и задач реферата и его структуры.

Вступление состоит из 1-2 абзацев, необходимых для начала.

Обоснование актуальности выбранной темы– это ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему данного реферата, чем она меня заинтересовала?». Необходима связь темы реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме представляет собой краткую характеристику основных источников литературы, с которой автор работал, оценку ее полезности и степени разработанности.

Цель и задачи реферата, которые предстоит решить в соответствии с выбранной темой, формулируются после изучения литературных источников по данной проблематике.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата.

Задача – то, что требует разрешения.

В основной части выделяют 2-3 вопроса рассматриваемой проблемы (главы, параграфы), в которых формулируются ключевые положения темы. В них автор развернуто излагает анализ

проблемы, доказывает выдвинутые положения. Необходимо добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных целей и задач. Каждый раздел должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Основное содержание реферата излагается по вопросам плана последовательно, доказательно, аргументировано, что является основным достоинством самостоятельной работы.

При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (утверждения лучше выразить в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий ученых обязательно ставить инициалы;
- каждая глава начинается с новой страницы, а параграф с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо сделать ссылки на источники, отраженные в списке использованной литературы.

В заключении подводятся итоги исследования, обобщаются полученные результаты, делаются выводы по теме реферата, даются рекомендации по применению полученных результатов исследования.

Список использованных источников должен содержать не менее 10 источников, изданных за последние пять лет, и служит показателем изученности темы автором.

Перечень литературы приводится в алфавитном порядке в соответствии с требованиями оформления. В нем фиксируются только те источники, с которыми работал автор реферата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий источников. При наличии нескольких работ одного автора их названия располагаются по годам изданий. Если привлекались отдельные страницы из книги, они указываются. Иностранские источники (изданные на иностранном языке) и электронные ресурсы перечисляются в конце списка.

Требования к оформлению реферата

Объем работы - не более 15-20 страниц печатного текста. Реферат представляется на одной стороне бумаги формата А4 размером 210x297 мм в одном цвете. Параметры страницы: межстрочный интервал - полуторный. Заголовки разделов, глав, параграфов должны отделяться от текста интервалами. Заголовок раздела - шрифт Times New Roman 14 ПРОПИСНЫМИ буквами. Обязательно соблюдение красной строки в начале абзаца. Текст не обходимо печатать, соблюдая следующие параметры:

Верхнее и нижнее поле страницы – 2 см, левое – 2,5 см., правое – 1,5 см.

Нумерацию таблиц и рисунков сквозная. Первой страницей является титульный лист. Он входит в общее количество страниц. На титульном листе номер страницы не ставят. На следующих страницах номер ставят в нижнем правом углу страницы без точки.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

**Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

## **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

## **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

## **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

## **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

## **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

## **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

## **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

## **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

## **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

## **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

<http://www.edu.ru/>

## **Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»**

<http://window.edu.ru/>

## **Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов**

Научно-практические и методические материалы

<http://school-collection.edu.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского

типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике. Помещение для самостоятельной работы. Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий**

Данную дисциплину рекомендуется включать в учебный план в начале обучения по данному профилю, так как для него она выступает как базовая: все остальные учебные дисциплины соответствующего профиля, так или иначе, опираются в своем содержании на начальные знания в сфере управления персоналом.

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего зачета с оценкой.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

кандидат педагогических наук, доцент, Ильченко Светлана Владимировна, заведующий кафедрой «Жилищное хозяйство и управление персоналом» НОЧУ ВО «Московский экономический институт»

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	1. основы современной философии и концепции управления персоналом; 2. сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом; 3. методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда; 4. методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценки их эффективности.	1. применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; 2. реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом.	современными технологиями управления персоналом и поведением персонала.
2.	ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	1. основы стратегического управления персоналом; 6. основы разработки и реализации концепции управления персоналом; 7. основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а	1. Разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; 2. анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом; 3. применять на практике методы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуальног	1. навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; 2. навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.



			также основы управления интеллектуальной собственностью.	о капитала организации, отдельного работника.	
3	ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	1. основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; 2. основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	1. обеспечивать документационное сопровождение направлений деятельности организации работы с персоналом; 2. оформлять документы по вопросам работы с персоналом, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; 3. вести деловую переписку.	1. навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по направлениям деятельности с персоналом; 2. навыками подготовки документации по работе с персоналом.

### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.

ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
------------	-------------------	--

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание: основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	ОПК-1	Тема 1. Основные концептуальные подходы к управлению персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 2. Система управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

2	Умение: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.	ОПК-1	Тема 1. Основные концептуальные подходы к управлению персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 2. Система управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
3	Владение: современными технологиями управления персоналом и поведением персонала.	ОПК-1	Тема 2. Система управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
4	Знание: основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и	ПК-1	Тема 3. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.			<i>самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
	Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации		<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
	Тема 6. Система стратегического управления персоналом организации		<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
	Тема 7. Система стратегического управления персоналом организации		<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
	Тема 8. Система стратегического управления персоналом организации		<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады,</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

				задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	
			Тема 9. Система стратегического управления персоналом организации	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой
			Тема 10. Система стратегического управления персоналом организации	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой
5	Умение: разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом; применять на практике методы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации,	ПК-1	Тема 3. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой
			Тема 4. Система	устный опрос,	Вопросы/тесто

отдельного работника.	стратегического управления персоналом организации	<i>рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>вые задания к зачету с оценкой</i>
	Тема 6. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
	Тема 7. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
	Тема 8. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

				<i>ой работы, задания для контрольной работы</i>	
			Тема 9. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 10. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
6	Владение: навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника.	ПК-1	Тема 3. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

				<i>самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
			Тема 6. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 7. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 8. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
			Тема 9. Система стратегического	<i>устный опрос, рефераты,</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к</i>



			управления персоналом организации	<i>вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>зачету с оценкой</i>
			Тема 10. Система стратегического управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
7	Знание: основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	ПК-12	Тема 5. Документирование в сфере управления персоналом	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

8	Умение: обеспечивать документационное сопровождение направлений деятельности организации работы с персоналом; оформлять документы по вопросам работы с персоналом, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; вести деловую переписку.	ПК-12	Тема 5. Документирование в сфере управления персоналом	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>
9	Владение: навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по направлениям деятельности с персоналом; навыками подготовки документации по работе с персоналом	ПК-12	Тема 5. Документирование в сфере управления персоналом	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к зачету с оценкой</i>

## **2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины**

### **2.1 Тематика практических занятий**

Тема 1. Основные концептуальные подходы к управлению персоналом организации.

Тема 2. Система управления персоналом организации.

Тема 3. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом организации.

Тема 4. Система стратегического управления персоналом организации.

Тема 5. Документирование в сфере управления персоналом.

Тема 6. Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Формирование кадрового резерва.

Тема 7. Наем, отбор и прием персонала. Подбор и расстановка персонала. Деловая оценка и аттестация персонала.

Тема 8. Социализация, профориентация и адаптация персонала.

Тема 9. Организация обучения персонала. Управление деловой карьерой персонала.

Тема 10. Руководитель в системе управления персоналом организации.

#### **2.1.1 Критерии оценивания работы обучающихся на практических занятиях**

<p><b>Оценка «отлично»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется, если обучающийся активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.</p>
<p><b>Оценка «хорошо»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется при условии: обучающийся активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, обучающийся обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.</p>
<p><b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется в том случае, когда обучающийся в целом овладел пониманием основной сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.</p>
<p><b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b></p>	<p>Выставляется в случае, когда обучающийся обнаружил несостоятельность осветить на вопрос. Вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.</p>

## **2.2 Тематика рефератов по дисциплине**

1. Роль управление персоналом в деятельности организации. Сходство и различие с другими видами менеджмента.
2. История формирования управления персоналом как отдельного вида менеджмента и научно-практической дисциплины.
3. Основные подходы к пониманию управление персоналом, их значение и взаимосвязь.
4. Структура службы персонала. Проектирование структуры работы с персоналом.
5. Базовые задачи управления персоналом, их связь с подходами к кадровому менеджменту и кадровой политикой фирмы.
6. Кадровая политика предприятия: направления, роль, связь со стратегией и эффективностью.
7. Ресурсное обеспечение основных форм работы с персоналом.
8. Основные формы и этапы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь.
9. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании управления фирмой.
10. Маркетинг персонала как основа кадрового планирования и найма персонала
11. Планирование персонала: задачи, виды, методы.
12. Кадровый мониторинг и его значение.
13. Набор кадров. Понятие резерва кандидатов. Влияние кадровой политики на набор. Основные подходы к набору кадров. Первичные мероприятия.
14. Отбор кандидата из резерва. Методы, этапы их применения, достоинства и недостатки различных методов отбора.
15. Резюме как документ отбора кадров. Принципы составления. Работа с резюме.
16. Документационное обеспечение сферы управления персоналом.

## 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям.

## 2.3 Тематика докладов

1. Формы отборочной беседы и их специфика.
  2. Основные требования к интервьюеру (человеку, проводящему отборочную беседу).
  3. Возможные ошибки при проведении отборочных бесед и их причины.
  4. Требования к интервьюруемому (человеку, проходящему отборочную беседу).
- Принципы создания благоприятного впечатления.
5. Профессиональная адаптация: основные этапы и формы. Стажировка персонала.
  6. Влияние кадровой политики на профессиональную адаптацию новых сотрудников.
  7. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь.
  8. Карьера. Виды карьеры. Планирование карьеры. Значение планирования карьеры для сотрудника и для фирмы.
  9. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения.
  10. Компетенция, квалификация и эффективность работы. Роль «ключевых» сотрудников для эффективной работы предприятия.
  11. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
  12. Достоинства и недостатки оценки как формы работы с персоналом.
  13. Увольнение: формы и принципы. Увольнение как развитие персонала.
  14. Кадровый аудит: возможности и ограничения.
  15. Современные направления совершенствования системы управления персоналом.
  16. Документационное обеспечение управления персоналом.

### 2.3.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление

<b>о</b>	воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

#### 2.4 Вопросы для устного опроса

1. Система управления персоналом как целостность функций и как непрерывный процесс.
2. Основные барьеры, препятствующие внедрению системы управления в российских организациях.
3. Цели и задачи современной кадровой службы.
4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
5. Подразделения кадровой службы и направления их деятельности.
6. Современные функции службы управления персоналом.
7. Методы и модели управления персоналом.
8. Метод управления как способ управленческого воздействия на персонал.
9. Классификация методов.
- 9 Понятие «кадровая политика».
10. Управленческие стратегические задачи.
11. Типы кадровой политики: пассивная и реактивная, превентивная и активная, открытая и закрытая.
12. Особенности реализации кадровых процессов при открытой и закрытой кадровой политики.
13. Этапы проектирования кадровой политики.
14. Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.
15. Условия разработки кадровой политики.
16. Общее понятие стратегического управления персоналом.
16. Субъекты и объекты стратегического управления.
18. Проблемы в деятельности системы управления персоналом на этапе рыночных преобразований.
19. Сущность кадрового планирования.
20. Его цели, задачи и принципы.
21. Содержание основных этапов планирования.
22. Виды планов по персоналу: долгосрочные (стратегические), среднесрочные и краткосрочные.
23. Планирование потребности в персонале, основные этапы.
24. Количественная и качественная потребность.
25. Методы определения потребности в персонале: экстраполяции, экспертных оценок, балансовые, нормативные, математико-статистические, компьютерных моделей.
26. Достоинства и недостатки методов планирования.
27. Цели и задачи формирования резерва персонала.
28. Типы резерва.
29. Общие принципы подбора кандидатов в резерв.
30. Этапы работы с резервом.
31. Алгоритм формирования резерва и организации работ по его подготовке.
32. Инструменты планирования резерва.
33. Методы работы с резервом кадров.
34. Высвобождение персонала.
35. Высвобождение персонала как функция управления персоналом.
36. Основные виды увольнений: краткая характеристика.
37. Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.
38. Процесс отбора персонала.

39. Методы и критерии отбора.
40. Методика проведения интервью.
41. Понятие расстановки персонала.
42. Основные принципы рациональной расстановки персонала.
43. Внутриорганизационная мобильность.
44. Количественная и функциональная гибкость.
45. Внутрипрофессиональные и межпрофессиональные перемещения.
46. Ротация кадров.
47. Общее понятие деловой оценки.
48. Роль оценки персонала в деятельности организации.
49. Сущность профориентации.
50. Ее социально-экономические аспекты.
51. Трудовая адаптация персонала.
52. Общее понятие профессионального развития.
53. Задачи и объективная необходимость профессионального развития.
54. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
55. Формы и методы профессионального обучения на предприятии и за его пределами.
56. Понятие и цели карьеры.
57. Руководитель и его роли.
58. Требования, предъявляемые к руководителю.
59. Проведение совещаний и собраний.
60. Деловые беседы.
61. Обход рабочих мест и прием посетителей.
62. Методы управленческого диалога.
63. Понятие и виды документов в сфере управления персоналом.
64. Организационно-управленческие документы в сфере управления персоналом.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

Если обучающийся правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если обучающийся неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

#### **2.5 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Раскройте направления совершенствования деятельности подразделений кадровых служб.

Задание 2. Раскройте социально-экономическое значение профессиональной ориентации.

Задание 3. Охарактеризуйте мероприятия по организационной адаптации молодых специалистов.

Задание 4. Проанализируйте концептуальные подходы к мотивации.

Задание 5. Сформулируйте смысл стимулирования труда и дайте отличительные признаки.

Задание 6. Раскройте смысл профессионального развития, его цели и задачи.

Задание 7. Перечислите основные этапы процесса внутрифирменной профессиональной подготовки персонала.

Задание 8. Сформулируйте смысл кадрового резерва и дайте характеристику основных процессов его формирования.

Задание 9. Проанализируйте насколько оптимально осуществляет современный руководитель обход рабочих мест и прием посетителей (на конкретном примере).

Задание 10. Перечислите и охарактеризуйте вопросы, по которым происходит взаимодействие между организацией и кадровыми агентствами.

Задание 11. Перечислите и охарактеризуйте отчетность между организацией и Центром занятости населения.

Задание 12. Перечислите и охарактеризуйте отчетность между организацией и Пенсионным фондом РФ.

### 2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если обучающийся без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если обучающийся с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации обучающийся, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## 1. 2.6 Тестовые задания для самостоятельной работы

1. Администрирование – это:

а) разработка и планирование общей стратегии развития; прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.;

б) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией;

в) отсутствие жесткой системы наказаний;

г) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе.

2. Управление кадрами – это:

а) разработка и планирование общей стратегии развития; прогнозирование; организация филиалов, отделений и новых фирм, изменение формы собственности и т.д.;

б) вопросы формирования и регистрации компаний, организация работы офиса, обработка данных, т.е. оптимизация управления организацией;

в) подбор сотрудников, контроль уровня подготовки кадрового состава, система оплаты труда, повышение квалификации и обучение кадров;

г) специфическая сфера деятельности по предоставлению независимых советов и оказанию помощи в вопросах управления на коммерческой основе.

3. Объект аудита персонала – это:

а) система персонала организации, как социотехнической системы;

б) последовательная, регулярная и обычно долгосрочная форма контроля за реализацией практических усилий по оптимизации управления персоналом;

в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;

г) диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка их важности и возможностей разрешения, формулирование конкретных рекомендаций для руководства организации.

4. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели — это:

а) лидерство;

б) внутриличностный конфликт;

в) деструктивный конфликт;

г) полномочия.

5. Неформальное лидерство в деловых коммуникациях — это:

а) процесс влияния на других людей через способности и умения;

б) внутриличностный конфликт;

в) деструктивный конфликт;

г) полномочия.

6. Низкая степень ответственности:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) ответственность только за порученное дело при условии, что работа не связана с возможностью аварий, простоев, поломок, брака, нарушающего ход дальнейших процессов, приемом и выдачей материальных ценностей, их расходом;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

7. Лидер управления — это:

а) особый тип социального лидера, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества;

б) внутриличностный конфликт;

в) деструктивный конфликт;

г) полномочия.

8. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования.

9. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

а) различные методы стимулирования;

б) методы информирования;

в) методы убеждения;

г) методы административного принуждения.

10. Карьера — это:

а) процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности;

б) совокупность должностей, которые занимал и занимает на данный момент времени работник (фактическая карьера) и/или может занимать (плановая карьера);

в) совокупность отдельных групп работников;

г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

11. Положение о карьере — это:

а) процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности;

б) документ, регламентирующий процесс управления карьерой на предприятии;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

12. Средняя степень ответственности:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) ответственность руководителей за денежные средства, безопасность подчиненных, материальные ценности, с которыми они работают; ответственность исполнителей за работу в опасных условиях, за материальные ценности и важные документы;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

13. Высшая степень ответственности:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;



б) ответственность руководителей за денежные средства, безопасность подчиненных, материальные ценности, с которыми они работают; ответственность исполнителей за работу в опасных условиях, за материальные ценности и важные документы;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

14. Резерв для замещения руководящих должностей:

а) специально сформированная группа руководителей, специалистов и даже рабочих, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих определенным требованиям и прошедших целевой отбор;

б) документ, регламентирующий процесс управления карьерой на предприятии;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

15. Социальное развитие организации – это:

а) чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо;

б) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена;

в) нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью человека;

г) изменение к лучшему в социальной среде организации.

16. Социальные нормы – это:

а) часть политики управления персоналом, включающая в себя все цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации;

б) обеспечение безопасности жизни и здоровья работников;

в) количественная, а в большинстве случаев качественная характеристика требований к условиям жизнедеятельности человека, социальных групп;

г) обучение персонала.

17. Морально-психологический климат – это:

а) лицо, которое намечено к избранию, к назначению на какую-либо должность;

б) состояние коллектива работников, выражающее особенности их взаимодействия и настроения, степень их удовлетворения содержанием и условиями труда, стилем управления и другими факторами;

в) умение применять теорию управления, использовать накопленный опыт и творчески относиться к управлению организацией;

г) работники (служащие), профессиональная деятельность которых полностью или преимущественно связана с выполнением функций по управлению производством.

18. Потребность – это:

а) чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо;

б) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена;

в) нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью человека;

г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

19. Стимулирование – это:

а) факторы, проявляющиеся время от времени, нерегулярно или не напрямую;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) обязанность работника возместить причиненный им ущерб;

г) основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления.

20. Социальное прогнозирование и планирование – это:

а) глубокий и разносторонний анализ состояния социальной среды организации; осмысленная диагностика, выяснение и объяснение взаимосвязей, которые складываются между ее отдельными частями; предвидение того, какой вариант решения назревшей социальной проблемы будет наиболее эффективным;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) обязанность работника возместить причиненный им ущерб;

г) основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления.

21. Социальная деятельность организации – это:

а) деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий гуманизации труда и качества трудовой жизни, являющиеся инструментами актуализации человеческих ресурсов;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) обязанность работника возместить причиненный им ущерб;

г) основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления.

22. Профессиональная адаптация персонала:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов; способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

23. Социально-психологическая адаптация:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) адаптация к коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

24. Гуманизация труда – это:

а) совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы, прежде всего, интеллектуальные и психологические;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) обязанность работника возместить причиненный им ущерб;

г) основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления.

25. Социальные условия – это:

а) совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы, прежде всего, интеллектуальные и психологические;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) обязанность работника возместить причиненный им ущерб;

г) социальная среда, оказывающая влияние на функционирование организации.

26. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция.

27. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения.

28. Вознаграждение за труд – это:

а) управление, при котором желательное состояние системы определяется на основе предшествующего процесса управления, на основе уже накопленного опыта;

б) оценка результатов деятельности работника за определенный период времени с целью выявления его соответствия занимаемой им должности и дальнейшего служебного продвижения;

в) заработная плата и различного рода премии занятых по найму (рабочих, инженерно-технических работников и служащих);

г) передача организацией, на основании договора, определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области.

29. Выдвижение на руководящую работу – это:

а) управление, при котором желательное состояние системы определяется на основе предшествующего процесса управления, на основе уже накопленного опыта;

б) оценка результатов деятельности работника за определенный период времени с целью выявления его соответствия занимаемой им должности и дальнейшего служебного продвижения;

в) заработная плата и различного рода премии занятых по найму (рабочих, инженерно-технических работников и служащих);

г) важная составная часть кадровой политики, осуществляемая с целью укрепления системы управления компетентными и способными руководителями.

30. Аттестация:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) адаптация к коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

31. Аутплейсмент — это:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) совокупности методов, с помощью которых кадровые службы оказывают заинтересованным лицам из числа увольняемых помощь в трудоустройстве за счет фирмы в оптимальные сроки и при наиболее благоприятных условиях.

32. Отбор профессиональный – это:

- а) адаптация к коллективу и его нормам;

б) состояние коллектива работников, выражающее особенности их взаимодействия и настроения, степень их удовлетворения содержанием и условиями труда, стилем управления и другими факторами;

в) умение применять теорию управления, использовать накопленный опыт и творчески относиться к управлению организацией;

г) выбор из группы кандидатов для занятия определенных должностей наиболее пригодных для выполнения данной деятельности работников.

33. Переподготовка кадров – это:

а) адаптация к коллективу и его нормам;

б) процесс углубления и расширения спектра знаний и навыков, обусловленный переходом на новую работу и вызываемый необходимостью освоения новой квалификации или профессии;

в) умение применять теорию управления, использовать накопленный опыт и творчески относиться к управлению организацией;

г) выбор из группы кандидатов для занятия определенных должностей наиболее пригодных для выполнения данной деятельности работников.

34. Преемственность руководства – это:

а) адаптация к коллективу и его нормам;

б) процесс углубления и расширения спектра знаний и навыков, обусловленный переходом на новую работу и вызываемый необходимостью освоения новой квалификации или профессии;

в) обеспечение эффективного руководства при назначении нового руководителя какого-либо уровня;

г) выбор из группы кандидатов для занятия определенных должностей наиболее пригодных для выполнения данной деятельности работников.

35. Линейные полномочия:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

36. Функциональные полномочия:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) сводятся к принятию соответствующими руководителями обязательных для исполнения решений, регулирующих деятельность работников, непосредственно подчиняющихся другим (линейным) руководителям;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

37. Контрольно-отчетные полномочия:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) предоставляют возможность их носителям осуществлять в официально установленных рамках проверку деятельности руководителей и исполнителей, требовать от них предоставления обязательной информации, осуществлять ее анализ и направлять его результаты вместе с собственными выводами в соответствующие инстанции;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

38. Низкая степень ответственности:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) ответственность только за порученное дело при условии, что работа не связана с возможностью аварий, простоев, поломок, брака, нарушающего ход дальнейших процессов, приемом и выдачей материальных ценностей, их расходом;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

39. Средняя степень ответственности:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) ответственность руководителей за денежные средства, безопасность подчиненных, материальные ценности, с которыми они работают; ответственность исполнителей за работу в опасных условиях, за материальные ценности и важные документы;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

40. Высшая степень ответственности:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) ответственность руководителей за денежные средства, безопасность подчиненных, материальные ценности, с которыми они работают; ответственность исполнителей за работу в опасных условиях, за материальные ценности и важные документы;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

41. Профессиональная адаптация персонала:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов; способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

42. Социально-психологическая адаптация:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) адаптация к коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

43. Аттестация:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) адаптация к коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям;
- в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

44. Резерв для замещения руководящих должностей:

- а) специально сформированная группа руководителей, специалистов и даже рабочих, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих определенным требованиям и прошедших целевой отбор;
- б) документ, регламентирующий процесс управления карьерой на предприятии;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

45. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования.

46. Резерв для замещения руководящих должностей:

- а) специально сформированная группа руководителей, специалистов и даже рабочих, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих определенным требованиям и прошедших целевой отбор;
- б) документ, регламентирующий процесс управления карьерой на предприятии;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

47. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция.

48. В уставе организации отражается:

- а) деятельность организации;
- б) взаимодействие с другими организациями и гражданами;
- в) права и обязанности в определенной сфере государственной или хозяйственной деятельности;
- г) все вышеперечисленное верно.

49. Реквизит документа — это:

- а) набор отдельных элементов;
- б) меню;
- в) упаковка;
- г) требование.

50. Формуляр-образец — это:

- а) модель унифицированной формы документа;
- б) меню;
- в) документ, исполненный типографским способом;
- г) любая информация, зафиксированная на бумажном носителе.

2.

3.

#### 4. 2.7 Задания для контрольной работы

1. Кадровое планирование управления персоналом.
2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.
3. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
4. Проблемы кадрового планирования.
5. Особенности построения кадрового планирования на предприятиях различных организационных форм.
6. Роль кадровой службы на предприятии, ее функции, задачи и структура.
7. Организационная структура системы управления персоналом организаций (на примере).
8. Особенности набора персонала через государственные агентства занятости, частные агентства по трудоустройству, частные агентства по подбору персонала
9. Методы отбора персонала.
10. Анализ и развитие кадрового потенциала организации (на примере).
11. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы.
12. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности.
13. Применение различных инструментов стимулирования в современной практике управления персоналом.
14. Деловая оценка персонала (оценка результатов деятельности): задачи, условия создания эффективной системы деловой оценки персонала.
15. Аттестация персонала организации: проблемы и методы совершенствования.
16. Особенности проведения аттестации персонала.
17. Организация подготовки и переподготовки, повышения квалификации персонала.
18. Методы, формы и виды обучения персонала.
19. Управление деловой карьерой.
20. Современные проблемы управления персоналом.
21. Управление персоналом в условиях кризиса.
22. Совершенствование и развитие управления персоналом как приоритетное направление структурной модернизации предприятия на современном этапе.
23. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы.

#### 2.7.1 Критерии оценки результатов контрольной работы

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, а сама она написана хорошим научным и литературным языком
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, но сама она написана с некоторыми ошибками
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы не полностью раскрыта, и сама работа написана с существенными ошибками;
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы совершенно не раскрыта, и сама работа написана со многими ошибками;

### 3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

#### 3.1 Вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие и цели управления персоналом.
2. Содержание кадровой политики предприятия.
3. Понятие стратегии управления персоналом и ее формирование.

4. Функции, направления деятельности и технология работы службы управления персоналом.
5. Цели и задачи кадрового планирования.
6. Баланс рабочего времени одного работника, его структура и расчет.
7. Планирование численности рабочих.
8. Определение потребности в специалистах.
9. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
10. Управление карьерой, подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации персонала.
11. Преимущества и недостатки основных стилей и методов управления персоналом.
12. Формы и системы заработной платы; организация систем оплаты труда, нацеленная на максимальную результативность деятельности различных категорий работников.
13. Управление конфликтами как элемент системы управления персоналом.
14. Оценка уровня и пути повышения эффективности использования рабочего времени персонала организации.
15. Системы управления персоналом (построение, структура).
16. Виды организационно-управленческих структур, области их эффективного применения, преимущества и недостатки.
17. Совершенствование процедур отбора и приема на работу.
18. Управление адаптацией различных категорий работников.
19. Особенности организации труда и техники личной работы специалистов и руководителей.
20. Основные составляющие успешной карьеры менеджера.
21. Влияние философии фирмы, управленческой этики, системы целей и задач на эффективность управления персоналом и результативность деятельности предприятия.
22. Организация управления персоналом, нацеленная на результаты.
23. Взаимосвязь процессов управления производством и персоналом.
24. Управление персоналом, нацеленное на поиск и реализацию новых возможностей развития производства.
25. Управление персоналом в системе контроллинга.
26. Формальная и неформальная структуры трудовых коллективов, их учет (использование) в управлении персоналом.
27. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
28. Организационное проектирование системы управления персоналом.
29. Цели и функции системы управления персоналом.
30. Организационная структура системы управления персоналом.
31. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.
32. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
33. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
34. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом.
35. Стратегическое управление организацией, как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
36. Система стратегического управления персоналом организации.
37. Стратегия управления персоналом организации.
38. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
39. Оперативный план работы с персоналом.
40. Планирование и анализ показателей по труду.
41. Планирование производительности труда.
42. Найм, отбор и прием персонала.
43. Подбор и расстановка персонала.
44. Деловая оценка персонала.
45. Управление социальным развитием.
46. Организация обучения персонала.



47. Организация проведения аттестации персонала.
48. Управление деловой карьерой персонала.
49. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.
50. Управление кадровым резервом.
51. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегии управления персоналом.
52. Этапы карьеры.
53. Планирование деловой карьеры.
54. Высвобождение персонала как функция управления персоналом.
55. Основные виды увольнений: краткая характеристика
56. Уход работника по собственному желанию
57. Увольнение по инициативе администрации
58. Социально-психологическое сопровождение увольнения персонала в связи с сокращением штатов
59. Документирование системы управления персоналом.
60. Организационно-методическое сопровождение увольнения персонала.

### 3.2 Тестовые задания

1. Управление персоналом организации – это:
  - а) область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование;
  - б) положительные последствия, благо;
  - в) принятие решений о целях, средствах и действиях путем целенаправленной сравнительной оценки различных альтернативных действий в ожидаемых условиях и в соответствии с выбранными приоритетами развития объекта планирования (территории);
  - г) нематериальная форма товара, представленная набором благ, покупая который потребитель рассчитывает получить определенную пользу.
2. Текучесть кадров – это:
  - а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
  - б) последовательность разработки планов в области кадровой политики на основе кадровой стратегии;
  - в) система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы;
  - г) выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период.
3. Документирование — это:
  - а) способ действия;
  - б) процесс обучения;
  - в) регламентированный процесс записи информации на бумаге или ином носителе, обеспечивающий ее юридическую силу;
  - г) процесс воспитания.
4. Требования к управленческой информации:
  - а) эстетичность;
  - б) эмоциональность;
  - в) латентность;
  - г) доступность для восприятия.
5. Итог документирования:
  - а) создание приказа;
  - б) разработка положения;
  - в) создание документа;
  - г) разработка инструкции.
6. Структура управленческого документа – это:

- а) реквизиты;
- б) последовательность взаимосвязанных смысловых частей его текста, объединенных единством излагаемого в документе вопроса деятельности;
- в) соблюдение установленных в законодательных актах и нормативно-методических норм, и требований;

г) выводы.

7. Документооборот – движение документов в организации с момента их создания до:

- а) передачи на исполнение;
- б) завершения исполнения или отправки;
- в) подшивки в дело;
- г) увольнения сотрудника.

8. Сменяемость (оборот) кадров – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) последовательность разработки планов в области кадровой политики на основе кадровой стратегии;
- в) основной штатный состав работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции;
- г) процесс обновления коллектива в результате выбытия части его членов и прихода новых.

9. Мотивация — это:

- а) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) достижение личных целей через достижение общих целей;
- в) ролевое моделирование;
- г) методы достижения цели.

10. Лидерство – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

11. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели — это:

- а) лидерство;
- б) внутриличностный конфликт;
- в) деструктивный конфликт;
- г) полномочия.

12. Номенклатурный метод планирования персонала – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) последовательность разработки планов в области кадровой политики на основе кадровой стратегии;
- в) основан на планах деятельности организации, штатном расписании, структуре подразделений управления, числе и номенклатуре должностей, подлежащих замещению специалистами;

г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

13. Номенклатура должностей – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) последовательность разработки планов в области кадровой политики на основе кадровой стратегии;
- в) документ, в котором отражается уровень квалификации и профиль специалиста, который должен занимать соответствующую должность по штатному расписанию;
- г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

14. Персонал, или кадры – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) последовательность разработки планов в области кадровой политики на основе кадровой стратегии;
- в) основной штатный состав работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно-хозяйственные функции;
- г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

15. Общественная энергичность — это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) способность заряжать своей энергией других людей, используя самые разнообразные педагогические и психологические средства, приемы воздействия и методы влияния, прежде всего – личный пример.

16. Культура команды – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) культура рабочей или управленческой команды.

17. Анализ рынка труда производится с целью:

- а) выявления состояния и внутренних резервов его улучшения;
- б) приспособлении личности к разнообразным условиям;
- в) адаптации персонала;
- г) проведении научно-аналитических исследований.

18. Нововведение управленческое – это:

- а) оценка процесса управления. Определяется степенью достижения цели;
- б) система, с помощью которой идеи или изобретение в первый раз превращается в коммерческую деятельность, то есть внедряется на рынок и в экономику;
- в) процесс освоения новых организационных форм, передовых методов и техники в управлении;
- г) новая техника, получаемая в результате модернизации и внедрения рационализаторских предложений.

19. Штабная структура службы управления персоналом в организации — это:

- а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
- б) формирование соответствующих функциональных подразделений, специализирующихся на тех или иных задачах по управлению персоналом;
- в) отсутствие жесткой системы наказаний;
- г) совокупность основных функций и направлений кадровой работы.

20. Основные методы исследования рынка труда:

- а) метод относительных и средних величин;
- б) выборочный метод;
- в) индексный метод;
- г) все ответы верные.

21. Информационное обеспечение анализа рынка труда дают:

- а) перепись населения;
- б) текущий учет;
- в) статистическая отчетность предприятий;
- г) все ответы верные.

22. Комплексная оценка работы — это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

23. Оценка труда работником — это:

- а) внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.);
- б) внутриличностный конфликт;
- в) деструктивный конфликт;
- г) полномочия.

24. Профессионально необходимые качества руководителя – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

25. Стиль управления – это:

- а) совокупность приемов, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

26. Оборот по приему персонала организации – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) последовательность разработки планов в области кадровой политики на основе кадровой стратегии;
- в) число лиц, зачисленных на работу после окончания учебных заведений, по оргнабору, в порядке перевода из других организаций, по распределению, по направлению органов трудоустройства, по приглашению самой организации, а также проходящих производственную практику;
- г) процесс обновления коллектива в результате выбытия части его членов и прихода новых.

27. Оборот по выбытию персонала организации – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) численность лиц, уволившихся из организации за данный период, сгруппированных по причинам увольнения;
- в) число лиц, зачисленных на работу после окончания учебных заведений, по оргнабору, в порядке перевода из других организаций, по распределению, по направлению органов трудоустройства, по приглашению самой организации, а также проходящих производственную практику;
- г) процесс обновления коллектива в результате выбытия части его членов и прихода новых.

28. Структура персонала – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) численность лиц, уволившихся из организации за данный период, сгруппированных по причинам увольнения;
- в) совокупность отдельных групп работников;

г) процесс обновления коллектива в результате выбытия части его членов и прихода новых.

29. Статистическая структура персонала – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) распределение персонала и движение его в разрезе категорий и групп должностей;
- в) совокупность отдельных групп работников;

г) процесс обновления коллектива в результате выбытия части его членов и прихода новых.

30. Имидж – это:

а) результат коммерческой деятельности, возникающий в процессе обмена и имеющий целью получение прибыли;

б) положительные последствия, благо;

в) результат некоммерческой деятельности, возникающий в процессе обмена и не имеющий целью получение прибыли;

г) внешний образ, создаваемый субъектом, с целью вызвать определенное впечатление, мнение, отношение у других.

31. Стимулирование – это:

а) факторы, проявляющиеся время от времени, нерегулярно или не напрямую;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) обязанность работника возместить причиненный им ущерб;

г) основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления.

32. Команда – это:

а) тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий все задачи как единое целое;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) управляемая подсистема, подразделения предприятия, его персонал;

г) управляющая подсистема, т.е. аппарат управления.

33. Коучинг – это:

а) тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий все задачи как единое целое;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) управляемая подсистема, подразделения предприятия, его персонал;

г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

34. Тимбилдинг – это:

а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;

б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;

в) управляемая подсистема, подразделения предприятия, его персонал;

г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

35. Возрастная структура персонала – это:

а) объекты профессиональной инфраструктуры, обеспечивающие покрытие потребности в персонале организации;

б) главный источник чернорабочих и служащих для чистой работы, но, как показывает опыт, в этих агентствах часто существует неразбериха;

в) совокупность отдельных групп работников;

г) доля лиц соответствующих возрастов в его общей численности.

36. Структура личности — это:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) доля лиц соответствующих возрастов в его общей численности.

37. Должность — это:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) штатная единица организации, первичный элемент в структуре управления ею, характеризующийся совокупностью прав, обязанностей и ответственности работника, выполняемыми ими трудовыми функциями, границами компетенции, правовым положением.

38. Профессиональная трудоспособность – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;
- в) подготовленность к квалифицированному труду по определенной профессии;
- г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

39. Кадровая политика – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные тренинги;
- б) мотивация трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов;
- в) система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы;
- г) процесс, способствующий реализации обучения и развития, повышения компетентности и совершенствованию профессиональных навыков обучающегося.

40. Профессиональное обучение — это:

- а) процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности;
- б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) совокупности методов, с помощью которых кадровые службы оказывают заинтересованным лицам из числа увольняемых помощь в трудоустройстве за счет фирмы в оптимальные сроки и при наиболее благоприятных условиях.

41. Аттестация — это:

- а) процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности;
- б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

42. Карьера — это:

- а) процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности;
- б) совокупность должностей, которые занимал и занимает на данный момент времени работник (фактическая карьера) и/или может занимать (плановая карьера);
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

43. Линейные полномочия:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

44. Положение о карьере — это:

- а) процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности;
- б) документ, регламентирующий процесс управления карьерой на предприятии;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

45. Резерв для замещения руководящих должностей:

- а) специально сформированная группа руководителей, специалистов и даже рабочих, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих определенным требованиям и прошедших целевой отбор;
- б) документ, регламентирующий процесс управления карьерой на предприятии;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) метод определения квалификации и уровня знаний работника.

46. Задача маркетинга персонала – это:

- а) владеть ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале и реализации тем самым целей организации;
- б) анализ потребности и требования групп потребителей;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления эффективной профессиональной деятельности.

47. Маркетинговая деятельность в области персонала – это:

- а) комплекс взаимосвязанных этапов по формированию и реализации плана маркетинга персонала;
- б) анализ потребности и требования групп потребителей;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для осуществления эффективной профессиональной деятельности.

48. Функциональные полномочия:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) сводятся к принятию соответствующими руководителями обязательных для исполнения решений, регулирующих деятельность работников, непосредственно подчиняющихся другим (линейным) руководителям;
- в) совокупность отдельных групп работников;
- г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

49. Контрольно-отчетные полномочия:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) предоставляют возможность их носителям осуществлять в официально установленных рамках проверку деятельности руководителей и исполнителей, требовать от них предоставления обязательной информации, осуществлять ее анализ и направлять его результаты вместе с собственными выводами в соответствующие инстанции;
- в) совокупность отдельных групп работников;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

50. Сопротивление изменениям – это:

а) формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды;

б) процесс позитивных качественных изменений в организации, затрагивающий способы, средства деятельности и взаимодействия людей и отражающийся в трансформации организационной структуры;

в) многогранное явление, вызывающее непредвиденные отсрочки, дополнительные расходы и нестабильность процесса изменений;

г) тарифная система.

### 3.3. Критерии оценки результатов зачета с оценкой (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на зачете с оценкой по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/ зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>«Оценка «неудовлетворительн о»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.





**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Физической культуры и спорта являются:

1. Формирование физической культуры личности.
2. Укрепление и сохранение здоровья будущего квалифицированного специалиста.
3. Способность использовать направленных разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

**Задачи** дисциплины Физической культуры и спорта заключаются в:

1. Понимание социальной значимости физической культуры и её роли развитии личности и подготовке к профессиональной деятельности;
2. Знание научно - биологических, педагогических и практических основ физической культуры и здорового образа жизни;
3. Формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое совершенствование и самовоспитание привычки к регулярным занятиям физическими упражнениями и спортом;
4. Овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;
5. Приобретение личного опыта повышения двигательных и функциональных возможностей; обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии и быту;
6. Создание основы для творческого и методически обоснованного использования физкультурно-спортивной деятельности в целях последующих жизненных и профессиональных достижений;
7. Освоение научно-практических основ физической культуры и здорового стиля жизни;
8. Овладение системой практических умений и навыков, обеспечивающих приобретение опыта использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения профессионально значимых целей.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни.
2. Методы и средства физической культуры и спорта для организации самостоятельных занятий с целью повышения адаптационных резервов организма, укрепления здоровья.
3. Влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.

### **Уметь:**

1. Применять различные системы упражнений в формировании здорового образа жизни.
2. Осуществлять самоконтроль за состоянием своего организма во время занятий.
3. Использовать средства и методы физической культуры для формирования физических и психических качеств личности.

### **Владеть:**

1. Личным опытом, умениями и навыками повышая свои функциональные и двигательные способности.
2. Средствами совершенствования основных физических качеств; Профессионально-прикладной физической подготовкой.
3. Методикой формирования психических качеств, в процессе физического воспитания.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Физической культуры и спорта относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.11.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, современные концепции естествознания, безопасность жизнедеятельности.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: История, Концепции современного естествознания, Безопасность жизнедеятельности

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часа

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
	<b>Раздел 1. Научно – методические основы формирования физической культуры личности</b>								
1	Тема 1. Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.	1	2	1				1	
2	Тема 2. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.	1	2	1				1	
3	Тема 3.. Формирование физической культуры личности.	1	2	1				1	
4	Тема 4.. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие.	1	2	1				1	
5	Тема 5. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года.	1	2					2	
	<b>Раздел 2. Учебные практические основы формирования физической культуры</b>								
6	Тема 1. Методические принципы физического воспитания.	1	2			1		1	
7	Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.	1	2			1		1	
8	Тема 3. Развитие физических качеств.	1	2			1		1	

9	Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.	1	2			1		1	
10	Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.	1	2			1		1	
11	Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.	1	2			1		1	
12	Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.	1	2			1		1	
13	Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.	1	2			1		1	
14	Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.	1	2			1		1	
15	Тема 10. Спортивная подготовка.	1	2			1		1	
16	Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.	1	2			1		1	
17	Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.	1	2			1		1	
18	Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.	1	2			1		1	
19	Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.	1	2			1		1	
20	Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.	1	2			1		1	
21	Тема 16. Спортивная классификация.	1	2			1		1	
22	Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.	1	2					2	
23	Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).	1	2					2	
24	Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений	1	2					2	
25	Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.	1	2					2	
26	Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте	1	2					2	
27	Тема 22. Формирование физической культуры личности	1	2					2	
28	Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.	1	2					2	
29	Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодежи России.	1	2					2	
30	Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.	1	2					2	
31	Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.	1	2					2	
32	Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.	1	2					2	
33	Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.	1	1					1	
34	Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.	1	1					1	
35	Тема 30. Физиологические механизмы	1	1					1	

	использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.								
36	Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).	1	1					1	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>16</b>		<b>52</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
	<b>Раздел 1. Научно – методические основы формирования физической культуры личности</b>								
1	Тема 1. Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.	1	2			1		1	
2	Тема 2. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.	1	2			1		1	
3	Тема 3. Формирование физической культуры личности.	1	2			1		1	
4	Тема 4. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие.	1	2			1		1	
5	Тема 5. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года.	1	2			1		1	
	<b>Раздел 2. Учебные практические основы формирования физической культуры</b>								
6	Тема 1. Методические принципы физического воспитания.	1	2			1		1	
7	Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.	1	2					2	
8	Тема 3. Развитие физических качеств.	1	2					2	
9	Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.	1	2					2	
10	Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.	1	2					2	
11	Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.	1	2					2	
12	Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.	1	2					2	
13	Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.	1	2					2	
14	Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.	1	2					2	
15	Тема 10. Спортивная подготовка.	1	2					2	
16	Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.	1	2					2	
17	Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.	1	2					2	
18	Тема 13. Формы занятий физическими	1	2					2	

	упражнениями.								
19	Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.	1	2					2	
20	Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.	1	2					2	
21	Тема 16. Спортивная классификация.	1	2					2	
22	Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.	1	2					2	
23	Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).	1	2					2	
24	Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений	1	2					2	
25	Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.	1	2					2	
26	Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте	1	2					2	
27	Тема 22. Формирование физической культуры личности	1	2					2	
28	Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.	1	2					2	
29	Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодежи России.	1	2					2	
30	Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.	1	2					2	
31	Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.	1	2					2	
32	Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.	1	2					2	
33	Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.	1	1					1	
34	Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.	1	1					1	
35	Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.	1	1					1	
36	Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).	1	1					1	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>						<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>			<b>6</b>		<b>62</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Методические принципы физического воспитания.

Физическое воспитание как вид воспитания. Методические принципы физического воспитания: сознательность и активность; наглядность; доступность; систематичность; динамичность.

Тесная взаимосвязь методических принципов.

Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.

Двигательное умение. Двигательный навык. Ознакомление, углубленное изучение действия, формирование двигательного навыка с задачами.

Тема 3. Развитие физических качеств.

Сила: относительная и абсолютная. Методы воспитания силы. Быстрота: латентное время двигательной реакции; скорость одиночного движения; частота движений. Методы развития быстроты. Общая, специальная выносливость. Ловкость. Гибкость динамическая, статическая, активная и пассивная.

Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.

Пространственно-временные восприятия игроками игровых ситуаций. Дифференциация игроков команд по надежности в игре. Дезинтеграция на малые группы. Общий положительный настрой команды. Психологическая подготовка игроков.

Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.

Задачи общей физической подготовки. Всестороннее развитие организма. Создание условий для активного отдыха. Улучшение морально-волевой подготовки. Устранение недостатков в физическом развитии. Основные средства ОФП.

Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.

Основы параметров физической нагрузки. Нулевая зона интенсивности. Первая тренировочная аэробная зона. Вторая тренировочная смешанная зона. Третья тренировочная анаэробная зона. Потребность в энергии здорового человека при нормальной физической нагрузке. Регулируемые затраты энергии. Специфически-динамическое действие пищевых веществ.

Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.

Релаксация мышц, мышц-антагонистов. Мышечная напряженность: тоническая, коростная, координационная. Сочетание расслабления одних мышц с напряжением других.

Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

Физическое развитие. Оздоровительные, общеукрепляющие, развивающие, физические упражнения. Типы телосложений. Уровень и особенности физического развития телосложения. Средства физической культуры и спорта.

Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.

Особенности предварительной специальной физической подготовки. Организация тренировочной работы, соответствующей характерным особенностям выбранного вида спорта. Интенсивность тренировок в ациклических видах спорта. Цель основной физической подготовки. Наивысший уровень тренированности.

Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.



Понятия теории физической культуры как вида общей культуры, части культуры личности. Социальные функции физической культуры студенческой молодежи. Основные положения и требования учебной программы, цель, задачи и формы организации физического воспитания.

Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.

Учебные занятия как форма физического воспитания. Урочные и внеурочные занятия физическими упражнениями. Спортивные соревнования и физкультурные праздники как массовые оздоровительные, физкультурные и спортивные мероприятия. Задачи общей разминки.

Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.

Место спорта в системе общественных ценностей. Характеристика спорта высоких достижений. Подготовка спортсменов массового спорта и спорта высоких достижений. Характерные признаки спорта. Особенности спортивной деятельности. Оценка показателей в спорте. Определение массового спорта, целью которого является укрепление здоровья, улучшение физического развития и подготовленности. Факты и перспективы развития российского молодежного спорта. Основные направления помощи государства в развитии массового спорта.

Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.

Характеристика системы спортивной подготовки спортсмена. Структура спортивной подготовки. Методические принципы спортивной тренировки. Методы подготовки в спорте. Спортивные соревнования как одно из важнейших средств специализированной тренировки. Задачи общей физической подготовки. Функции физической культуры. Функция производства и воспроизводства человеческой жизни, социальные, политические, духовные функции. Физическая культура как учебная дисциплина. Формы физического воспитания студентов.

Тема 16. Спортивная классификация.

Содержание и структура теории спорта. Основные понятия теории спорта. Соревнования как основа специфики спорта. Смысл и тенденции роста спортивных достижений. Факторы, влияющие на динамику успехов и достижений в спорте. Особенности специальной подготовки к соревновательной деятельности в спорте. Описания единоборств, циклических, скоростно-силовых, сложно-технических и сложно-координационных видов спорта. Подбор рациона, диет и пищевых добавок спортсменам. Мотивация и обоснование индивидуального выбора вида спорта или систем физических упражнений. Единая спортивная классификация.

Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.

Студенческий спорт в учебном заведении и его организационные особенности. Всемирные спортивные студенческие игры (Универсиады). Мотивация и обоснование индивидуального выбора вида спорта или систем физических упражнений.

Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).

Единая спортивная классификация. Студенческий спорт в учебном заведении и его организационные особенности. Всемирные спортивные студенческие игры (Универсиады).

Мотивация и обоснование индивидуального выбора вида спорта или систем физических упражнений.

Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Характеристика видов спорта, преимущественно развивающих отдельные физические качества. Виды спорта, развивающие выносливость, силу и скоростно-силовые качества, быстроту, координацию движений (ловкость). Нетрадиционные системы физических упражнений.

Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.

Основные задачи и направления развития физической культуры и массового спорта. Нормативно-правовые акты и законы Российской Федерации в области физической культуры и спорта. Организация управления развитием физической культуры и спорта РФ на федеральном уровне. Изучение путей совершенствования государственной политики, направленной на повышение роли физической культуры и спорта в формировании здорового образа жизни граждан.

Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте.

Классификация допингов по группам. Принцип действия допингов и последствия их применения. Характеристика анаболических стероидов: психические изменения, нарушение сердечно-сосудистой системы и функции почек. Применение допинга в различных видах спорта.

Статистика внезапной смерти в спорте. Профилактика внезапной кардиальной смерти. Виды травм и их лечение. Основные виды допинг-препаратов и их воздействие на организм спортсмена.

Тема 22. Формирование физической культуры личности

Физкультура как часть общей культуры общества и как цель физического воспитания, ее структура и задачи. Методы формирования физической культуры личности, направленные на приобретение знаний, на овладение двигательными навыками и на их совершенствование. Анализ компонентов модели формирования физической культуры на основе спортизации физического воспитания. Критерии оценки сформированной физической культуры личности в условиях непрерывного физкультурного образования. Повышение двигательной активности.

Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.

Роль физической культуры в современном обществе. Анализ рынка труда в сфере физической культуры. Качества специалиста, обуславливающие эффективность профессиональной деятельности. Правовое регулирование и управление в области физической культуры и спорта. Физическая культура и спорт как компоненты целостного развития личности. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов, в структуре профессионального образования. Социально-биологические основы физической культуры.

Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодежи России.

Основные направления государственной политики в сфере физической культуры и спорта в РФ законодательное регулирование. Организационно-правовые формы молодежных организаций в России. Понятие молодежной общественной организации как негосударственного добровольного объединения граждан в возрасте 14-30 лет. Национальные физкультурно-

спортивные организации. Региональные и городские общественные физкультурно-спортивные организации. Взаимодействие с органами управления физической культурой и спортом. Создание общественной физкультурно-спортивной организации.

Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.

Систематические занятия физическими упражнениями, которые способствуют укреплению здоровья, развитию физических качеств и двигательных навыков. Важное условие эффективного отдыха. Виды активного отдыха: ринго, виндсёрфинг, каякинг, скейтбординг.

Сущность педагогической деятельности и обзор факторов, влияющих на ее организацию. Психофизиологические предпосылки деятельности педагога, которая имеет такую структуру: мотивация, цели и задачи, предмет, средства и способы решения поставленных задач.

Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.

Физический потенциал, особенности и составляющие. Понятие о физической подготовке человека, её роль. Работоспособность и факторы, её определяющие. Роль и взаимосвязь процессов утомления, восстановления. Стадии адаптации и динамика функции. Организм как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Внешняя среда и ее воздействие на организм человека. Основные средства физической культуры, обеспечивающие устойчивость к умственной и физической работоспособности.

Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.

Биологические и физиологические изменения в организме человека под влиянием физических нагрузок. Значение двигательной активности для работоспособности органов и систем. Характеристика процессов утомления и восстановления в циклических видах спорта. Особенности срочного и долговременного этапа адаптации. Срочный, отставленный, кумулятивный тренировочный эффект. Спортивная работоспособность при смене поясноклиматических условий. Физиологические особенности организма разного возраста.

Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.

Понятие "здоровье", его содержание и критерии. Ценностные ориентации студентов на здоровый образ жизни и их отражение в жизнедеятельности. Профилактика вредных привычек. Культура межличностного общения. Физическое самовоспитание и самосовершенствование. Влияние образа жизни, наследственности, ценностных ориентаций и окружающей среды на здоровье. Роль физической культуры в обеспечении здоровья.

Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.

Характеристика особенностей игрового и соревновательного метода. Цели и задачи урока физической культуры. Физиологические особенности детей младшего школьного возраста. Методика обучения детей двигательным действиям, преимущества соревновательного метода. Формирование двигательных умений и навыков, эталонной ориентировочной основы действия в адаптивной физической культуре.

Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.

Тренировочные и соревновательные нагрузки и восстановление. Питьевой режим спортсмена.

Фармакологические средства профилактики переутомления и восстановления спортивной работоспособности. Препараты, влияющие на энергетические и метаболические процессы. Морфофункциональная основа физиологических резервов. Биологические резервы: функциональные, структурные. Особенности утомления при различных видах физических нагрузок. Компенсированная, некомпенсированная фаза утомления. Физическое развитие, телосложение.

Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

Классификация методов развития силы мышц: динамические, комбинированные и статические. Методические особенности физической подготовки. Двигательно-координационные способности, основы и методика их воспитания. Задачи развития координационных способностей.

Роль скоростно-силовых упражнений в физическом воспитании. Методика развития скоростно-силовых способностей. Обоснование целесообразности подготовительной работы, предшествующей этапу спортивной специализации.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Методические принципы физического воспитания.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Развитие физических качеств.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

9	Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
10	Тема 10. Спортивная подготовка.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
11	Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
12	Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
13	Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
14	Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
15	Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
16	Тема 16. Спортивная классификация.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
17	Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
18	Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
19	Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
20	Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
21	Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
22	Тема 22. Формирование физической культуры личности	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
23	Тема 23. Физическая культура в структуре высшего	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада</i>

	профессионального образования.	(сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
24	Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодежи России.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
25	Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
26	Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
27	Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
28	Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
29	Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
30	Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
31	Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

### Приложение № 1

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

### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Барчуков И.С. Физическая культура и физическая подготовка: учебник / Барчуков И.С., Назаров Ю.Н., Кикоть В.Я. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 431— с.	<a href="http://www.iprboo.kshop.ru/15491">http://www.iprboo.kshop.ru/15491</a>	По логину и паролю
2	Кокоулина О.П. Основы теории и методики физической культуры и спорта [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кокоулина О.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 144 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11049">http://www.iprbookshop.ru/11049</a>	По логину и паролю
3	Бочкарева С.И. Физическая культура: учебник / Бочкарева С.И., Кокоулина О.П., Копылова Н.Е.,	<a href="http://www.iprboo.kshop.ru/11107">http://www.iprboo.kshop.ru/11107</a>	По логину и паролю

	Митина Н.Ф., Ростеванов А.Г.— М.: Евразийский открытый институт, 2011. 344— с.		
4	Сахарова Е.В. Физическая культура: учебное пособие / Сахарова Е.В., Дерина Р.А., Харитонова О.И.— В.: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2013. 94— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11361">http://www.iprbookshop.ru/11361</a>	По логину и паролю

### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Козырева О.В. Физическая реабилитация. Лечебная физическая культура. Кинезитерапия: справочник / Козырева О.В., Иванов А.А.— М.: Советский спорт, 2010. 280— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/9901">http://www.iprbookshop.ru/9901</a>	По логину и паролю
2	Кузьменко Г.А. Физическая культура и оптимизация процесса спортивной подготовки. Организационная культура личности юного спортсмена: учебно-методическое пособие / Кузьменко Г.А., Эссеббар К.М.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013. 140— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/18632">http://www.iprbookshop.ru/18632</a>	По логину и паролю
3	Лысова И.А. Физическая культура: учебное пособие / Лысова И.А.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012. 161— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8625">http://www.iprbookshop.ru/8625</a>	По логину и паролю
4	Шулятьев В.М. Физическая культура: учебное пособие / Шулятьев В.М.— М.: Российский университет дружбы народов, 2009. 280— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11556">http://www.iprbookshop.ru/11556</a>	По логину и паролю
5	Орлова С.В. Физическая культура: учебное пособие / Орлова С.В.— И.: Иркутский филиал Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодежи и туризма, 2011. 154— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15687">http://www.iprbookshop.ru/15687</a>	По логину и паролю
6	Григорович Е.С. Физическая культура: учебное пособие / Григорович Е.С., Переверзев В.А., Романов К.Ю., Колосовская Л.А., Трофименко А.М.— М.: Вышэйшая школа, 2011. 350— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/20295">http://www.iprbookshop.ru/20295</a>	По логину и паролю
7	Бабушкин Е.Г. Физическая культура. Часть 2: учебное пособие / Бабушкин Е.Г., Барановский В.А., Вериго Л.Н.— О.: Омский государственный институт сервиса, 2012. 124— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/12706">http://www.iprbookshop.ru/12706</a>	По логину и паролю

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»

<http://humbio.ru> – База знаний по биологии человека

<http://window.edu.ru> – Единое окно доступа к информационным ресурсам

<http://www.mosssport.ru> Департамент физической культуры и спорта

<http://www.sport-express.ru/> «Спорт – Экспресс»- спортивный портал

<http://gigabaza.ru/doc/105224.html> Здоровье и физическая культура студента: [Электронный ресурс]

Учебное пособие/ В. А. Бароненко, Л. А. Рапапорт. – М. Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - ЭБС.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-

синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

**Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

#### Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.



## **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

## **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru)» [Ресурсы Интернет](#)» [572-res1-1](#)

## **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

## **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

## **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

## **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

<http://www.edu.ru/>

## **Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»**

<http://window.edu.ru/>

## **Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов**

Научно-практические и методические материалы

<http://school-collection.edu.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

- Плакаты Первая медицинская помощь в ЧС
- Плакаты Правила поведения в аварийных ситуациях на транспорте
- Плакаты Правила поведения в ЧС природного характера
- Плакаты Терроризм - угроза обществу
- Плакаты Умей действовать при пожаре

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры..

Спортивный зал для проведения практических занятий: женская раздевалка; мужская раздевалка; две душевые кабины; два санузла; специализированное мягкое покрытие зала; столы складные для настольного тенниса; скамейки; спортивное оборудование: шведские стенки; мячи резиновые; палки гимнастические; обручи гимнастические; тренажеры: велотренажер; тренажер «Беговая дорожка»

## 12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналах Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы

обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	<b>ОК-8</b>	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p>1. Научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни.</p> <p>2. Методы и средства физической культуры и спорта для организации самостоятельных занятий с целью повышения адаптационных резервов организма, укрепления здоровья.</p> <p>3. Влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек.</p>	<p>1. Применять различные системы упражнений в формировании здорового образа жизни.</p> <p>2. Осуществлять самоконтроль за состоянием своего организма во время занятий.</p> <p>3. Использовать средства и методы физической культуры для формирования физических и психических качеств личности.</p>	<p>1. Личным опытом, умениями и навыками повышая свои функциональные и двигательные способности.</p> <p>2. Средствами совершенствования основных физических качеств;</p> <p>Профессионально-прикладной физической подготовкой.</p>

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных

		положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ОК-8	<p>Тема 1. Методические принципы физического воспитания.</p> <p>Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.</p> <p>Тема 3. Развитие физических качеств.</p> <p>Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.</p> <p>Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.</p> <p>Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.</p> <p>Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.</p> <p>Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.</p> <p>Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.</p> <p>Тема 10. Спортивная подготовка.</p> <p>Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.</p> <p>Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.</p> <p>Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.</p> <p>Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.</p> <p>Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.</p> <p>Тема 16. Спортивная классификация.</p>	<p>1. устный опрос</p> <p>2. реферат</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>

			<p>Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.</p> <p>Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).</p> <p>Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений</p> <p>Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.</p> <p>Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте</p> <p>Тема 22. Формирование физической культуры личности</p> <p>Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.</p> <p>Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России.</p> <p>Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.</p> <p>Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.</p> <p>Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.</p> <p>Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.</p> <p>Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.</p> <p>Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.</p> <p>Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).</p>	
--	--	--	---	--

\* В данной колонке приводятся показатели обозначенные в колонках «Знать», «Уметь» и «Владеть» таблицы, указанной в п. 2.1

\*\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины. Освоение темы рассматривается как этап формирования конкретной части компетенции.

## **2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины**

### **2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий**

<b>Раздел 1. Научно – методические основы формирования физической культуры личности</b>
Тема 1. Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и

социокультурное развитие личности студента.
Тема 2. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.
Тема 3. Формирование физической культуры личности.
Тема 4. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие.
Тема 5. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года.
<b>Раздел 2. Учебные практические основы формирования физической культуры</b>
Тема 1. Методические принципы физического воспитания.
Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.
Тема 3. Развитие физических качеств.
Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.
Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.
Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 10. Спортивная подготовка.
Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.
Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.
Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.
Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.
Тема 16. Спортивная классификация.
Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений
Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.
Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте
Тема 22. Формирование физической культуры личности
Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.
Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России.
Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.
Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.
Тема 27. Двигательная активность и её влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.
Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.
Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.
Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.
Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

Оценка	Требования
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом

	овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

- 1.Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
- 2.Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
- 3.Специальная физическая подготовка для ослабленных студентов, её цели и задачи.
- 4.Структура подготовленности спортсмена.
- 5.Профессионально-прикладная физическая подготовка для психологов.
- 6.Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
- 7.Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
9. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
- 10.Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

### 2.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

#### *Содержание эссе*

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

#### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и



предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе, в качестве литературных источников, необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи.

(Прежде всего издания, вышедшие за последние 5-7 лет.)

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

#### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

#### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение.

### **2.2.2 Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Методические принципы физического воспитания.

Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.

Тема 3. Развитие физических качеств.

Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.

Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.

Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.

Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 10. Спортивная подготовка.

Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.

Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.

Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.

Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.

Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.

Тема 16. Спортивная классификация.

Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.

Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений

для регулярных занятий (мотивация и обоснование).

Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.

Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте.

### 2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

#### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

#### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.

2. Оглавление.

3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.

4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включает номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – под параграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер под параграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или под параграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему,

если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводщими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата, в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи. (Прежде всего вышедшие, за последние 15 лет.) Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работ, так же, как и список литературы.

#### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения. (Предложения в которых, в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д..)

#### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

#### *Рекомендации по формулировке тем рефератов*

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему

реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

### 2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### 2.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## 2.4 Тематика докладов

1. Закаливание и здоровье
2. Спортивные тренажеры
3. Культура движений и здоровье
4. Нетрадиционные и популярные виды спорта
5. Методы и способы повышения защитных функций организма
6. Технологии и продукты здорового питания
7. Диетические продукты
8. Органические био-натуральные продукты питания
9. Биологически активные добавки – БАДЫ – их положительные и
10. отрицательные стороны
11. .Витаминно-минеральные комплексы, антиоксиданты
12. Минеральные воды
13. Гомеопатия
14. Альтернативная медицина
15. Физическое воспитание студентов в вузах США (Европы)
16. Олимпийские игры древности
17. Русские национальные игры и забавы
18. Физическое воспитание в древней Спарте.
19. Физическое воспитание в древней Греции и в древнем Риме.
20. Физическое качество – сила. Физические упражнения для развития силы.
21. Физическое качество – быстрота. Физические упражнения для развития
22. быстроты.
23. Физическое качество - гибкость. Физические упражнения для развития
24. гибкости.
25. Физическое качество – выносливость. Физические упражнения для
26. развития выносливости.

## 2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

### 2.5 Вопросы для устного опроса

Вопрос 1. Определение понятия физической культуры.

Вопрос 2. Какова средняя величина частоты сердечных сокращений у студента основной медицинской группы в спокойном состоянии?

Вопрос 3. Дать определение понятия сила?

Вопрос 4. Занятия физическими упражнениями отличаются от трудовых действий?

Вопрос 5. К объективным показателям самоконтроля относится?

Вопрос 6. Количество игроков одной команды в волейбол на площадке?

Вопрос 7. Что такое переутомление?

Вопрос 8. При каких обстоятельствах жизненная ёмкость лёгких увеличивается?

Вопрос 9. Назовите циклический вид спорта?

Вопрос 10. Что измеряют при ортостатической пробе?

Вопрос 11. Дайте определение понятию физическое воспитание?

Вопрос 12. Меры профилактики переутомления?

Вопрос 13. Какие занятия физическими упражнениями относятся к умеренной интенсивности?

Вопрос 14. Какие спортивные разряды присваивают тяжелоатлетам?

Вопрос 15. С какой периодичностью проводятся летние Олимпийские игры?

Вопрос 17. Что такое утомление?

#### 2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### 2.6 Задания для самостоятельной работы

**Темы рефератов для самостоятельной работы по физической культуре очно – заочного и заочного отделения.**

#### **Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.**

Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.

Средства физической культуры.

Основные составляющие физической культуры. Социальные функции физической культуры.

Формирование физической культуры личности. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие. Признаки и критерии нервно - эмоционального и психофизического утомления. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года. Оптимизация сопряжённой деятельности студентов в спортивной деятельности и учебе.

Воздействие социально - экологических, природно-климатических факторов и бытовых условий жизни на физическое развитие и жизнедеятельность человека. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система. Анатомо-морфологическое строение и основные физиологические функции организма, обеспечивающие двигательную активность. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека. Двигательная

активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.

### **Основы здорового образа жизни студента и его отражение в профессиональной деятельности**

Здоровье человека как ценность. Факторы его определяющие. Влияние образа жизни на здоровье. Здоровый образ жизни и его составляющие.

Основные требования к организации здорового образа жизни. Роль и возможности физической культуры в обеспечении здоровья. Социальный характер последствий для здоровья от употребления наркотиков и других психотропных веществ, допинга в спорте, алкоголя и табакокурение. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Личное отношение к здоровью, общая культура как условие формирования здорового образа жизни. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных функциональных систем и организма в целом под воздействием направленной физической нагрузки или тренировки. Физиологические основы

освоения и совершенствования двигательных действий. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

### **Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе**

Методические принципы физического воспитания. Основы и этапы обучения движениям. Развитие физических качеств. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания. Общая физическая подготовка, её цели и задачи. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи. Спортивная подготовка.

Структура подготовленности спортсмена. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки. Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов. Спортивная классификация. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, меж вузовские, всероссийские и международные. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование). Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте. Профилактика употребления допинга в спорте.

### **Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий**

Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий, их формы, структура и содержание. Планирование, организация и управление самостоятельными занятиями различной направленности. Взаимосвязь интенсивности нагрузок и уровнем физической подготовленности. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Особенности самостоятельных занятий, направленных на активный отдых, коррекцию физического развития и телосложения, акцентированное развитие физических качеств. Виды диагностики при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Врачебный и

педагогический контроль. Самоконтроль, его основные методы, показатели. Дневник самоконтроля. Использование отдельных методов контроля при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Коррекция содержания и методики занятий по результатам показателей контроля.

### **Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра и специалиста. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП)**

Личная и социально-экономическая необходимость подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, её цели, задачи, средства. Место ППФП в системе подготовки будущего специалиста. Факторы, определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП, организация и формы её проведения. Контроль над эффективностью ППФП студентов. Основные и дополнительные факторы, оказывающие влияние на содержание ППФП по избранной профессии. Основное содержание ППФП будущего бакалавра и дипломированного специалиста. Производственная физическая культура. Производственная гимнастика. Особенности выбора форм, методов и средств физической культуры и спорта в рабочее и свободное время специалистов. Профилактика профессиональных заболеваний средствами физической культуры. Дополнительные средства повышения общей и профессиональной работоспособности. Влияние индивидуальных особенностей на самостоятельные занятия физической культурой.

Виды самостоятельной работы студента *(на выбор)*:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание реферата; подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

#### **2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.



### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Вопросы к зачету

**1.К объективным критериям самоконтроля можно отнести:**

- А) самочувствие, аппетит, работоспособность;
- Б) частоту дыхания, ЖЕЛ, антропометрию;
- В) нарушение режима, наличие болевых ощущений.

**2. Для формирования телосложения малоэффективны упражнения...**

- А) способствующие повышению быстроты движений;
- Б) способствующие снижению веса тела;
- В) объединенные в форме круговой тренировки;
- Г) способствующие увеличению мышечной массы.

**3. Назовите основные физические качества человека:**

- А) быстрота, сила, смелость, гибкость;
- Б) быстрота, сила, ловкость, гибкость, выносливость;
- В) быстрота, сила, смелость, аккуратность, гибкость;
- Г) быстрота, сила, ловкость, гибкость, внимательность.

**4. Свойство опорно-двигательного аппарата, обуславливающее возможность выполнения движений с большой амплитудой, обозначается как...**

- А) гибкость;
- Б) ловкость;
- В) быстрота;
- Г) реакция.

**5. Способность, как можно дольше удерживать достигнутую максимальную скорость, называется...**

- А) скоростным индексом;
- Б) скоростной выносливостью;
- В) коэффициентом проявления скоростных способностей;
- Г) абсолютным запасом скорости.

**6. Метод равномерного непрерывного упражнения является наиболее распространенным при воспитании...**

- А) специальной выносливости;
- Б) скоростной выносливости;
- В) общей выносливости;
- Г) элементарных форм выносливости.

**7. Развитию вестибулярной устойчивости способствуют...**

- А) челночный бег;
- Б) подвижные игры;
- В) прыжки через скакалку;
- Г) упражнения «на равновесие».

**8. Силовые упражнения рекомендуется сочетать с упражнениями на...**

- А) координацию;
- Б) быстроту;
- В) выносливость;

Г) гибкость.

**9. Наиболее информативным, объективным и широко используемым в практике физического воспитания и спорта показателем реакции организма на физическую нагрузку, является:**

- А) время выполнения двигательного действия;
- Б) продолжительность сна;
- В) коэффициент выносливости;
- Г) величина частоты сердечных сокращений.

**10. Статические, динамические, циклические, ациклические и комбинированные физические упражнения относятся к классификации...**

- А) физиологической;
- Б) по признаку спортивной специализации;
- В) по признаку особенностей мышечной деятельности;
- Г) биомеханической.

**11. Процесс, направленный на разностороннее воспитание физических качеств человека, обеспечивающий формирование с детского возраста физически крепкого молодого поколения с гармоничным развитием, называется:**

- А) общей физической подготовкой;
- Б) специальной физической подготовкой;
- В) гармонической физической подготовкой;
- Г) прикладной физической подготовкой.

**12. Состояние организма, характеризующееся прогрессивными функциональными изменениями, произошедшими под влиянием повторения двигательных действий, обозначается как:**

- А) развитие;
- Б) закаленность;
- В) тренированность;
- Г) подготовленность.

**13. Гиподинамия — это:**

- А) пониженная двигательная активность человека;
- Б) повышенная двигательная активность человека;
- В) нехватка витаминов в организме;
- Г) чрезмерное питание.

**14. К показателям физической подготовленности относятся:**

- А) сила, быстрота, выносливость;
- Б) рост, вес, окружность грудной клетки;
- В) артериальное давление, пульс;
- Г) частота сердечных сокращений, частота дыхания.

**15. Жизненную емкость легких измеряют:**

- А) тонометром;
- Б) динамометром;
- В) спидометром;
- Г) спирометром.

**16. Подводящие упражнения применяются:**

- А) если обучающийся недостаточно физически развит;
- Б) если в двигательном фонде отсутствуют опорные элементы;

- В) если необходимо устранять причины возникновения ошибок;  
 Г) если применяется метод целостно-аналитического упражнения.

**17. Отличительным признаком физической культуры является:**

- А) физическое совершенствование человека;  
 Б) развитие физических качеств и обучение двигательным действиям;  
 В) занятия в форме урока;  
 Г) выполнение физических упражнений.

**3.2. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Стар. преподаватель физической культуры  
 Будникова Ирина Анатольевна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Современные информационные технологии являются:

1. Ознакомление с закономерностями создания и функционирования информационных технологий и получение научно-практических знаний и практических навыков в указанной сфере;
2. Ознакомление с информационными процессами в области психологии;
3. Овладение стратегией выбора оптимального информационно-технологического средства для решения образовательных, научных и профессиональных задач

**Задачи** дисциплины Современные информационные технологии заключаются в:

1. Раскрыть взаимосвязи дидактических, психолого-педагогических и методических основ применения компьютерных технологий для решения задач психологической диагностики.
2. Сформировать компетентности в области использования возможностей современных средств ИКТ в образовательной деятельности.
3. Обучить студентов использованию и применению средств ИКТ в профессиональной деятельности специалиста - психолога, работающего в системе образования.
4. Ознакомить с современными приемами и методами использования средств ИКТ при проведении разных видов психологического тестирования
5. Формирование навыков сбора и обработки и систематизации информации для научно-исследовательской и профессиональной деятельности;
6. Подготовка студентов к профессиональной деятельности с использованием информационных технологий.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
2	ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### Знать:

1. логические формы представления информации
2. Источники информации
3. Критерии сопоставления источников информации
4. Основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией

### Уметь:

1. Применять логические формы представления информации
2. Применить информацию источника
3. Применять способы сопоставления источников информации
4. применять компьютер для решения профессиональных прикладных задач
5. составлять и контролировать план выполняемой работы по разработке программ, планировать необходимые для выполнения работы ресурсы,
6. применять в профессиональной деятельности передовые информационные технологии

### Владеть:

1. Методами рефлексии к собственной и чужой деятельности
2. Методами отбора источников информации
3. Методами выявления противоречий в источниках информации
4. основами информатики, информационных систем;
5. способностью квалифицированно применять в профессиональной деятельности современные

информационные технологии ;

6. методами и базовыми алгоритмами обработки информационных систем

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Современные информационные технологии относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.12.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: В качестве «входных» требований к обучающимся являются знания, умения и навыки приобретаемые в рамках программы средней школы по математике, информатике, физике, биологии.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Практикум по общей и экспериментальной психологии

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Введение. Цели и задачи использования информационных и коммуникационных технологий в образовании. Направления применения компьютерной техники в деятельности психолога.	1	17	2		6		9	
2	Информационные и коммуникационные технологии в реализации системы диагностики личности, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся.	1	17	2		6		9	
3	Методы анализа и экспертизы для электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения.	1	17	2		6		9	
4	Применение компьютерных технологий в практике работы психолога. Современные инструментальные средства создания электронных средств учебного назначения.	1	17	2		6		9	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>8</b>		<b>24</b>		<b>40</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Введение. Цели и задачи использования информационных и коммуникационных технологий в образовании. Направления применения компьютерной техники в деятельности психолога.	1	17	1				16	
2	Информационные и коммуникационные технологии в реализации системы диагностики личности, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся.	1	17	1				16	
3	Методы анализа и экспертизы для электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения.	1	17	1		1		15	
4	Применение компьютерных технологий в практике работы психолога. Современные инструментальные средства создания электронных средств учебного назначения.	1	17	1		1		15	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>						<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>2</b>		<b>66</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

**Тема 1.** Введение. Цели и задачи использования информационных и коммуникационных технологий в образовании. Направления применения компьютерной техники в деятельности психолога.

Понятие информация, первые способы получения, сохранения и передачи информации.

Системы счисления. Способы записи количественной информации в различных системах счисления. Количество информации. Влияние количества информации на принятие решений.

Недостаточность и избыточность информации. Достаточность информации. Психологическое консультирование с применением сети интернет.

Недостаточность и избыточность информации. Достаточность информации. Психологическое консультирование с применением сети интернет.

**Тема 2.** Информационные и коммуникационные технологии в реализации системы диагностики личности, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся.

Психодиагностические тесты. Компьютерные программы-тесты. Применение компьютеров для обработки результатов тестов. Элементы статистики. Пакеты статистических программ SPSS, Статистика.

**Тема 3.** Методы анализа и экспертизы для электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения.

Соответствие педагогическим целям и программам обучения. Дидактические возможности



информационных и коммуникационных технологий ( выявление и определение условий их реализации в педагогической продукции ). Педагогическая целесообразность реализации дидактических возможностей информационных и коммуникационных технологий. Виды педагогической продукции, функционирующей на базе информационных и коммуникационных технологий.

**Тема 4.** Применение компьютерных технологий в практике работы психолога.

Современные инструментальные средства создания электронных средств учебного назначения. Использование готовых продуктов: компьютерные игры и тренажеры, батареи компьютерных тестов, развивающие игры, цифровые книги, учебники, энциклопедии, психологические ресурсы Интернет.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	<b>Тема 1.</b> Введение. Цели и задачи использования информационных и коммуникационных технологий в образовании. Направления применения компьютерной техники в деятельности психолога.	<i>Подготовка к устному опросу, написание реферата, выполнение практических заданий</i>
2	<b>Тема 2.</b> Информационные и коммуникационные технологии в реализации системы диагностики личности, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся.	<i>Подготовка к устному опросу, написание реферата, выполнение практических заданий</i>
3	<b>Тема 3.</b> Методы анализа и экспертизы для электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения.	<i>Подготовка к устному опросу, написание реферата, выполнение практических заданий</i>
4	<b>Тема 4.</b> Применение компьютерных технологий в практике работы психолога.	<i>Подготовка к устному опросу, написание реферата, выполнение практических заданий</i>

#### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **Приложение № 1**

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

##### **а) основная литература:**

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Левин В.И. История информационных технологий [Электронный ресурс]/ В.И. Левин— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 751 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/52218.html">http://www.iprbookshop.ru/52218.html</a>	По логину и паролю
2	Основы информационных технологий [Электронный ресурс]/ С.В. Назаров [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 530 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/52159.html">http://www.iprbookshop.ru/52159.html</a>	По логину и паролю

3	Основы информационных технологий [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Киреева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Профобразование, 2017.— 272 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/63942.html">http://www.iprbookshop.ru/63942.html</a>	По логину и паролю
4	Семичастный И.Л. Информационно-коммуникационные технологии. Часть 1 [Электронный ресурс]: конспект лекций для студентов ОУ «бакалавр» направлений подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.03 «Управление персоналом», 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» очной формы обучения/ И.Л. Семичастный— Электрон. текстовые данные.— Донецк: Донецкий государственный университет управления, 2016.— 123 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/62360.html">http://www.iprbookshop.ru/62360.html</a>	По логину и паролю

### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Лягинова О.Ю. Разработка схем и диаграмм в Microsoft Visio 2010 [Электронный ресурс]/ О.Ю. Лягинова— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 127 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/39566.html">http://www.iprbookshop.ru/39566.html</a>	По логину и паролю
2	Сет Ллойд Программируя Вселенную [Электронный ресурс]: квантовый компьютер и будущее науки/ Ллойд Сет— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Альпина нон-фикшн, 2016.— 256 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/48594.html">http://www.iprbookshop.ru/48594.html</a>	По логину и паролю
3	Шаньгин В.Ф. Защита компьютерной информации. Эффективные методы и средства [Электронный ресурс]/ В.Ф. Шаньгин— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Профобразование, 2017.— 544 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/63592.html">http://www.iprbookshop.ru/63592.html</a>	По логину и паролю
4	Никлаус Вирт Алгоритмы и структуры данных [Электронный ресурс]/ Вирт Никлаус— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Профобразование, 2017.— 272 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/63821.html">http://www.iprbookshop.ru/63821.html</a>	По логину и паролю

### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием

современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс)

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры, компьютеры с выходом в Интернет

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

- Барельефная модель Голова. Сагитальный разрез

- Барельефная модель Доли, извилины, цитоархитектонические поля головного мозга

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины

(междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	<b>ОК-7</b>	способностью к самоорганизации и самообразованию	1. логические формы представления информации 2. Источники информации 3. Критерии сопоставления источников информации	1. Применять логические формы представления информации 2. Применить информацию источника 3. Применять способы сопоставления источников информации	1. Методами рефлексии к собственной и чужой деятельности 2. Методами отбора источников информации 3. Методами выявления противоречий в источниках информации
2	<b>ОПК-10</b>	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	1. Основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией	1. применять компьютер для решения профессиональных прикладных задач 2. составлять и контролировать план выполняемой работы по разработке программ, планировать необходимые для выполнения работы ресурсы, 3. применять в профессиональной деятельности передовые информационные технологии	1. основами информатики, информационных систем; 2. способностью квалифицированно применять в профессиональной деятельности современные информационные технологии. 3. методами и базовыми алгоритмами обработки информационных систем

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью,

		освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью к самоорганизации и самообразованию	ОК-7	Тема 1. Введение. Цели и задачи использования информационных и коммуникационных технологий в образовании. Направления применения компьютерной техники в деятельности психолога. Тема 2. Информационные и коммуникационные технологии в реализации системы диагностики личности, оценки и мониторинга учебных достижений учащихся.	1.устный опрос 2.реферат 3. Выполнение лабораторных работ	Вопросы/задания к экзамену/зачету
2	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК-10	Тема 3. Методы анализа и экспертизы для электронных программно-методических и технологических средств учебного назначения. Тема 4. Применение компьютерных технологий в практике работы психолога.	1.устный опрос 2.реферат 3. Выполнение лабораторных работ	Вопросы/задания к экзамену/зачету

### 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

## 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

### Работа № 1. Использование возможностей MS Excel в работе психолога

**Цель работы:** выполнив предложенные задания, ознакомиться с некоторыми возможностями использования табличного процессора в системе образования.

#### Рекомендации к самостоятельной работе:

Проработать материал по теме лабораторной работы из [5].

#### Содержание работы:

В одном из классов малокомплектной сельской школы проведена диагностическая контрольная работа, содержащая задания нарастающего уровня сложности: за первое задание выставлялся максимум 1 балл, за второе - максимум 2 балла, за третье - 3, за четвертое - 4, за пятое - 5, за шестое - 6.

Результаты выполнения работы представлены в файле ИКТ\Тема\_2\9\_класс.doc.

- а) Подсчитайте сумму баллов, набранных каждым из учеников.
- б) Постройте столбчатую диаграмму, отображающую успехи учеников.
- в) Подсчитайте средний суммарный балл учеников этого класса.
- г) Подсчитайте коэффициент усвоения учебного материала учениками этого класса. Для этого найдите отношение среднего суммарного балла к максимальному баллу. (Максимальный балл рассчитайте с учетом того, что за первое задание выставлялся максимум 1 балл, за второе - максимум 2 балла, за третье - 3, за четвертое - 4, за пятое - 5, за шестое - 6.)
- д) Подсчитайте коэффициент выполнения для каждого задания и постройте соответствующую столбчатую диаграмму. (Коэффициент выполнения для задания рассчитайте как отношение среднего балла, полученного учениками за это задание, к максимальному баллу, которым оно оценивалось).
- е) После болезни пришли ещё два ученика этого класса. После соответствующей подготовки с ними была проведена та же контрольная работа. Результаты таковы:

Ф.И.    1 задание    2 задание    3 задание    4 задание    5 задание    6 задание

<b>1. Иванова Оля</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>2. Петров Вася</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Добавьте в таблицу исходных данных эти результаты.

- ж) Скорректируйте (если это необходимо!) все формулы, чтобы расчеты оставались верными.
- з) Скорректируйте (если это необходимо!) диаграммы, учитывая учеников, которые пришли после болезни.
- и) Результат своей работы подготовьте к печати на листе формата А4.

#### Форма представления отчета:

Студент должен представить решение предложенных задач в электронном виде в файле KB\Фамилия\_Имя\Л\_p\_4.xls.

### Работа № 2. Использование возможностей MS PowerPoint в работе психолога

**Цель работы:** выполнив предложенные задания, ознакомиться с некоторыми возможностями использования средств подготовки презентаций в системе образования.

#### Рекомендации к самостоятельной работе:

Проработать материал по теме лабораторной работы из [5].

#### Содержание работы:

1. Используя результаты обработки контрольной работы (см. лабораторную работу №2), создайте презентацию, в которой представьте эти результаты.
2. Продумайте тематику школьного учебного проекта. Разработайте соответствующую систему вопросов. Подготовьте презентацию по избранной теме. Пр продемонстрируйте свою презентацию, сопроводив ее рассказом.

#### Форма представления отчета:

Студент должен представить результат своей работы в электронном виде, разместив



соответствующие файлы в папке ИКТ\ Фамилия\_Имя.

**Лабораторная работа № 1.** Использование возможностей MS Excel в работе психолога

**Цель работы:** выполнив предложенные задания, ознакомиться с некоторыми возможностями использования табличного процессора в работе школьного психолога.

**Рекомендации к самостоятельной работе:**

Проработать материал по теме лабораторной работы из [5].

**Содержание работы:**

Имеются данные о значениях IQ в группе из 10 человек:

<i>Имя</i>	<i>IQ</i>
А	87
Б	109
В	58
Г	88
Д	110
Е	122
Ж	97
З	101
И	102
К	92

а) Рассчитайте среднее значение IQ для представителей этой группы.

б) Назовем значения IQ из диапазона от 115 и выше *высокими*, от 100 до 114 - *средними*, от 80 до 99 - *ниже среднего*, до 80 - *низкими*. Выделите красным цветом испытуемых с высоким IQ, синим цветом – со средним, зелёным – с IQ ниже среднего, серым – с низким.

в) Подсчитайте, сколько человек из этой группы имеют IQ разного уровня (высокий, средний, ниже среднего, низкий).

г) Постройте столбчатую диаграмму, отражающую количество представителей группы, имеющих IQ разного уровня (высокий, средний, ниже среднего, низкий).

д) Рассчитайте размах значений IQ в данной группе, их дисперсию и стандартное отклонение.

е) Результаты своей работы подготовьте к печати на листе формата А4.

**Форма представления отчета:**

Студент должен представить решение предложенных задач в электронном виде в файле KB\ Фамилия\_Имя\ Л\_р\_3.xls.

### **Подготовка к выполнению практического задания**

Необходимо наличие компьютерного класса со следующим программным обеспечением:

- операционная система Windows XP или Windows 7;
- пакет Microsoft Office 2003 или выше;
- браузер Internet Explorer 6.0 или выше.

На занятиях лабораторного цикла каждый студент получает индивидуальное задание, направленное на формирование компетенций, определенных данной рабочей программой.

По каждой лабораторной работе учащиеся должны получить у преподавателя индивидуальное задание и выполнить его. Перед выполнением практической работы учащиеся должны освоить навыки работы с интерфейсом интегрированной среды, ответить на контрольные вопросы, выполнить работу согласно предложенному порядку.

Во время выполнения заданий в учебной аудитории студент может консультироваться с преподавателем, определять наиболее эффективные методы решения поставленных задач. Если какая-то часть задания остается невыполненной, студент может продолжить её выполнение во время внеаудиторной самостоятельной работы.

## **Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях**

**Оценка «отлично»** выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### **2.3 Тематика рефератов по дисциплине**

#### **Темы проектов**

1. «Информационный бюллетень». Студенты создают газету с помощью программы Microsoft Word.
2. «Маркетинговый план». Студенты создают план маркетинга для нового товара или услуги, используя программы Microsoft Word, Excel, PowerPoint
3. «Портфолио для успешной карьеры». Студенты создают базу вакансий, изучают различные должности и развивают навыки поиска работы, используя программы Microsoft Word, PowerPoint и Access.
4. Авторский проект. Студенты создают авторский проект собственной тематики, в котором отражают свои интересы, склонности, способности, используя различные прикладные программы подготовки документов, обработки изображений, аудио- и видеoinформации.

#### **2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы**

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);

- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.

2. Оглавление.

3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.

4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включает номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводными итогом проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов,

идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем рефератов*

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

## 2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников Макс. - 3 балла	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность Макс. - 3 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### 2.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

- Задание 1. Определите основные этапы становления математической психологии.
- Задание 2. Сформулируйте основные проблемы математической психологии.
- Задание 3. Каковы основные подходы использования математики в психологии?
- Задание 4. Выделите основные группы методов математической психологии.
- Задание 5. На основании имеющихся у вас общепсихологических знаний приведите примеры иллюстративного и функционального подхода в описании психических явлений
- Задание 6. Что такое психологические признаки и переменные?
- Задание 7. Каковы причины, обуславливающие варьирование значения признака?
- Задание 8. В чем состоит процедура психологического измерения?
- Задание 9. Назовите формы фиксации данных в шкалах измерения.
- Задание 10. С помощью какого критерия можно проверить принадлежность к выборке крайних вариант?
- Задание 11. Что такое форма распределения эмпирических результатов?
- Задание 12. Какие виды средних значений вы знаете? Каковы возможности их использования в психологии?
- Задание 13. Какие показатели относятся к относительным мерам рассеяния? Какие параметры включают формулы их расчета?
- Задание 14. Назовите условия применения критерия Стьюдента и критерия Фишера
- Задание 15. В чем состоит отличие понятий «корреляционная связь» и «корреляционная зависимость»?
- Задание 16. Охарактеризуйте группы мер связи между признаками по принципу ковариации и по принципу сопряженности.
- Задание 17. Какая статистическая область называется регрессионным анализом?
- Задание 18. Сформулируйте правило отклонения нулевой гипотезы и принятия альтернативной.
- Задание 19. В каких случаях применяются методы дисперсионного анализа?
- Задание 20. В чем состоит основная идея факторного анализа?

#### 3.2 Вопросы к экзамену

1. Признаки и переменные. Шкалы измерения.
2. Пример сопоставления выборок по качественно определяемому признаку.
3. Каковы особенности метода свободного наблюдения?
  1. Распределение признака, параметры распределения.
  2. Пример сопоставления двух выборок по количественно измеряемому признаку
  3. Для решения каких исследовательских проблем может быть использован метод свободного наблюдения?
1. Статистические гипотезы, статистические критерии.
2. Пример сопоставления выборок и по уровню, и по распределению признака.
3. Какие методические приёмы могут быть использованы для повышения объективности данных, получаемых с помощью метода свободного наблюдения?
  1. Уровни статистической значимости. Мощность критериев.
  2. Оценка нормальности распределение. Коэффициенты асимметрии и эксцесса. Критерий Колмогорова-Смирнова.
  3. Как выбор уровня единиц и категорий наблюдения влияет на соотношение идеографического и номотетического подходов в анализе данных наблюдения?
    1. Алгоритм принятия решения о выборе метода математической обработки.
    2. Метод ранговой корреляции, обоснование задачи исследования согласованных действий.
    3. Какие гипотезы могут быть выдвинуты на основании результатов свободного

наблюдения?

4. Обоснование задачи сопоставления и сравнения. Критерий различий.

1. Алгоритм выбора критерия для сравнения распределений.

2. Каковы особенности самонаблюдения как одной из форм процесса самосознания?

1. Q-критерий. Графическое представление критерия, ограничения критерия, подсчет критерия Q.

2. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена, его назначение, описание метода подсчета ранговой корреляции.

3. В чём состоит специфика опросов, проводимых в рамках психологических исследований?

1. U-критерий Манна-Уитни, назначение критерия, графическое представление, ограничения критерия. Подсчет критерия U Манна- Уитни.

2. Графическое представление метода ранговой корреляции, гипотезы, ограничения коэффициента ранговой корреляции.

3. Каковы возможности использования метода самонаблюдения в исследовательской практике?

1. H-критерий Крускала-Уоллиса, его назначение, гипотезы, описание, ограничения. Подсчет критерия H Крускала-Уоллиса.

2. Корреляция между двумя признаками (пример).

3. Каковы возможности использования метода самонаблюдения в психологической практике?

1. Обоснование задачи исследований изменений.

2. Особые случаи в применении  $\chi^2$ - критерия Пирсона.

3. В чём состоит специфика опросов, проводимых в рамках психологических исследований?

1. Оценка достоверности сдвига в значениях исследуемого признака, статистические методы оценки.

2. Математическое сопровождение к описанию критерия  $\varphi^*$  - Фишера

3. Что такое гипотеза, каковы основные условия её проверки?

1. T-критерий Вилкоксона, его назначение, гипотезы, подсчет критерия.

2. Корреляция между двумя групповыми иерархиями (пример).

3. Чем экспериментальная гипотеза отличается от рабочей и статистической гипотезы?

1. Критерий  $\chi^2$  Фридмана, его назначение, графическое представление, ограничения и подсчет.

2. Корреляция между индивидуальным и среднегрупповым профилями.

3. Что такое переменная, чем зависимая переменная отличается от независимой переменной?

1. Алгоритм принятия решения о выборе критерия оценки изменений.

2. Понятие дисперсионного анализа.

3. Чем эксперимент отличается от остальных методов психологического исследования?

1. Обоснование задачи сравнения распределений признака, критерии согласия распределений.

2. Подготовка данных к дисперсионному анализу: создание комплексов, проверка нормальности распределения результативного признака.

3. Условия применения t-критерия Стьюдента и критерия Фишера.

1.  $\chi^2$ - критерий Пирсона. Назначение критерия, гипотезы, графическое представление, алгоритм расчета, ограничения.

2. Алгоритм принятия решения о задаче и методе обработки на стадии планирования исследования.

3. Методы установления статистических взаимосвязей между переменными.

1. Многофункциональные статистические критерии.

2. Алгоритм принятия решения о задаче и методе обработки на стадии, когда данные уже получены.

3. Правила ранжирования при подсчете критерия U.
  1. Генеральная и выборочная совокупности. Вариационный ряд. Полигон и гистограмма.
  2. Отыскание параметров уравнения прямой линии по опытным данным (метод наименьших квадратов).
  3. Метод главных компонент: основные уравнения, вычисление весов, и т.д.
  1. Методы корреляционного анализа.
  2. Приведите примеры общей и частной классификации корреляционных связей.
  3. Современное применение кластерного анализа.
  1. Функциональная и корреляционная зависимости. Корреляционная таблица.
  2. Числовые характеристики вариационного ряда. Расчет выборочной средней и выборочной дисперсии.
- Условия применения факторного анализа.  
 Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

### 3.3. Критерии оценки результатов зачета по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Канд. Психол. Н. Бахчина Анастасия Владимировна





**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И АРГУМЕНТАЦИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Критическое мышление и аргументация являются: Ознакомление с формами и приемами рационального познания, основами теории аргументации

**Задачи** дисциплины Критическое мышление и аргументация заключаются в: Изучении истории критического мышления. Усвоение критической установки к анализу информации. Обучение правилам доказательства и опровержения в повседневной и профессиональной деятельности, в практике устных и письменных сообщений.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-5</b>	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
2	<b>ОПК-9</b>	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
3	<b>ПК-8</b>	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### **Знать:**

1. правила и законы логики (ОК-5)
2. виды критики (ОПК-9)
3. Аспекты аргументации (ПК-8)

#### **Уметь:**

1. Использовать формальную логику (ОПК-9)
2. характеризовать сущность аргументации (ОК-5)
3. использовать психологические аспекты аргументации (ПК-8)

#### **Владеть**

1. приемами критического мышления (ОК-5)
2. способами научного обоснования вариантов решения проблемных ситуаций (ОПК-9)
3. приемами аргументации в трудовых спорах (ПК-8)

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Критическое мышление и аргументация относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.13.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Философия

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Педагогика, Социология.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	История критического мышления	1	9	2		4		7	
2	Обоснованное знание и доказательство	1	10			2		8	
3	Сущность аргументации	1	11	2		2		7	
4	Логические аспекты аргументации	1	11	2		4		7	
5	Психологические аспекты аргументации	1	9			2		7	
6	Уловки в споре	1	9			4		7	
7	Аргументация в научном познании	1	11	2		2		7	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>8</b>		<b>20</b>		<b>44</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	История критического мышления	1	9	1				8	
2	Обоснованное знание и доказательство	1	10			1		9	
3	Сущность аргументации	1	11			1		10	
4	Логические аспекты аргументации	1	11	1				10	
5	Психологические аспекты аргументации	1	9			1		8	
6	Уловки в споре	1	9					9	
7	Аргументация в научном познании	1	11			1		10	
8	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>						<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>2</b>		<b>4</b>		<b>66</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	История критического мышления	Критическая установка в древнегреческой философии. Нестандартные описания мира. Философские системы как модели рационального мышления. Возникновение формальной логики.
2	Обоснованное знание и доказательство	Процедура обоснования знания. Разные точки зрения на доказательство в древней и современной культуре. Связь обоснования и человеческих привычек и убеждений.
3	Сущность аргументации	Два аспекта аргументации: обоснование и убеждение. Состав аргументации. Аргументативный процесс и действия его участников. Критика и опровержение.
4	Логические аспекты аргументации	Правила и законы логики, отношения между суждениями. Логическое следование и подтверждение. Индукция, дедукция, аналогия.

5	Психологические аспекты аргументации	Прагматика аргументации, формирование убеждения. Сомнение и вера. Конструктивная и деструктивная критика.
6	Уловки в споре	Виды споров. Правила тезиса, аргументов и демонстрации. Допустимые и недопустимые уловки.
7	Аргументация в научном познании	Приёмы познавательной деятельности в науке. Критерии научности знания. Роль обоснования и критики в научном познании.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	История критического мышления	<i>написание эссе</i>
2	Обоснованное знание и доказательство	<i>написание эссе</i>
3	Сущность аргументации	<i>написание эссе</i>
4	Логические аспекты аргументации	<i>написание эссе</i>
5	Психологические аспекты аргументации	<i>написание эссе</i>
6	Уловки в споре	<i>написание эссе</i>
7	Аргументация в научном познании	<i>написание эссе</i>

### 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

#### Приложение № 1

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

#### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Чатфилд, Том Критическое мышление: Анализируй, сомневайся, формируй свое мнение / Том Чатфилд ; перевод Н. Колпакова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 327 с	<a href="http://www.iprbookshop.ru/82613.html">http://www.iprbookshop.ru/82613.html</a>	По логину и паролю
2	Рузавин, Г. И. Основы логики и аргументации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по гуманитарно-социальным специальностям / Г. И. Рузавин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 320 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71035.html">http://www.iprbookshop.ru/71035.html</a>	По логину и паролю

#### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Степанова, А. Ю. Логика и теория аргументации	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>	По логину и паролю

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- 1) Центральный официальный портал Российской Федерации – сайт «Официальная Россия», размещенный по адресу <http://gov.ru>.
- 2) Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/>;
- 3) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 4) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

### **Программное обеспечение:**

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader

6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и

**индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**  
Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

**Помещение для самостоятельной работы**  
Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных



ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	правила и законы логики	характеризовать сущность аргументации	приемами критического мышления
2.	ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	виды критики	Использовать формальную логику	способами научного обоснования вариантов решения проблемных ситуаций
3	ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (докум	Аспекты аргументации	использовать психологические аспекты аргументации	приемами аргументации в трудовых спорах

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы

		на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	ЗНАТЬ правила и законы логики УМЕТЬ характеризовать сущность аргументации ВЛАДЕТЬ приемами критического мышления	ОК-5	Тема 1. История критического мышления Тема 2. Обоснованное знание и доказательство Тема 3. Сущность аргументации Тема 4. Логические аспекты аргументации Тема 7. Аргументация в научном познании	1.эссе	Вопросы к зачету
2	ЗНАТЬ виды критики УМЕТЬ Использовать формальную логику ВЛАДЕТЬ способами научного обоснования вариантов решения проблемных ситуаций	ОПК-9	Тема 1. История критического мышления Тема 2. Обоснованное знание и доказательство Тема 3. Сущность аргументации Тема 4. Логические аспекты аргументации Тема 7. Аргументация в научном познании	1.эссе	Вопросы к зачету

3	<p>ЗНАТЬ Аспекты аргументации</p> <p>УМЕТЬ использовать психологические аспекты аргументации</p> <p>ВЛАДЕТЬ приемами аргументации в трудовых спорах</p>	ПК-8	<p>Тема 3. Сущность аргументации</p> <p>Тема 4. Логические аспекты аргументации</p> <p>Тема 5. Психологические аспекты аргументации</p> <p>Тема 6. Уловки в споре</p> <p>Тема 7. Аргументация в научном познании</p>	<i>1.эссе</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
---	---	------	--	---------------	-------------------------

**2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины**  
**Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания**

**2.1. Написание эссе**

**Анализ отдельных глав книги Д. Халперн «Критическое мышление и аргументация» с 1 по 11 главу.**

**Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

**3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

**3.1 Вопросы к экзамену (зачету)**

1. Особенности критического мышления
2. Исторические предпосылки критического мышления
3. Античная философия и критическая установка сознания
4. Установки мышления и рефлексия.
5. Понятие аргументации: состав, условия эффективности.
6. Доказательство и критика.
7. Прямое и косвенное обоснование.
8. Правила и ошибки в аргументации.

9. Уловки в споре.
10. Знание и мнение.
11. Рост научного знания.
12. Критерии научности знания.
13. Верификация и фальсификация.

### 3.3. Критерии оценки результатов зачет (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ПРАВОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины Правоведение являются:

- овладение студентами основными фундаментальными знаниями о правовых процессах и явлениях;
- подготовка специалистов со знанием правовых аспектов профессиональной деятельности;
- подготовка специалистов со знанием основных направлений развития государства и права;
- формирование понимания принципов построения правового государства;
- подготовка специалистов с высокой правовой культурой;
- усвоение теоретических положений основных отраслей российского права.

Задачи дисциплины Правоведение заключаются в:

- формирование теоретических знаний о государственно-правовых явлениях;
- формирование целостного представления о правовой системе Российской Федерации развитие навыков юридического мышления, воспитание уважительного отношения к праву и государству;
- формирование знаний об принципах и положениях основных отраслей российского права.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
2	ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы тр
3	ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### Знать:

- основные категории и понятия теории государства и права, и основных отраслей российского права;
- систему российского права;
- положения основных отраслей российского права.
- сущность принципа верховенства права и незыблемости закона;
- сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов правовых статусов субъектов, правоотношений в основных отраслях российского права.

### Уметь:

- применять теоретические правовые знания в практической деятельности;
- толковать и применять нормы законов и других нормативно-правовых актов.
- анализировать, толковать и правильно применять нормы основных отраслей российского права;
- ориентироваться в нормативных правовых актах и специальной юридической литературе.

### Владеть:

- основами правового анализа основных международных и отечественных нормативно-правовых актов;

основами практического применения правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности.

- понятийным аппаратом норм основных отраслей российского права при постановке психолого-педагогических задач на взаимодействие с субъектами образовательного процесса.

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Правоведение относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.14.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, философия, социология.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Экономика, педагогика.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Понятие правоведения. Понятие права. Его роль в современном обществе.	2	6			2		4	
2	Норма права и нормативно-правовые акты.	2	6	2		2		2	
3	Система права.	2	6			2		4	
4	Правонарушение и ответственность; законность и правопорядок.	2	6			2		4	
5	Конституционное право. Конституция РФ.	2	8	2		2		4	
6	Уголовное право.	2	8			4		4	
7	Административное право.	2	6	2		2		2	
8	Гражданское право.	2	8			4		4	



9	Трудовое право.	2	8			2		6	
10	Семейное право.	2	6	2		2		2	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>8</b>		<b>24</b>		<b>40</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Понятие правоведения. Понятие права. Его роль в современном обществе.	2	6			2		4	
2	Норма права и нормативно-правовые акты.	2	6					6	
3	Система права.	2	6					6	
4	Правонарушение и ответственность; законность и правопорядок.	2	6					6	
5	Конституционное право. Конституция РФ.	2	8	2				6	
6	Уголовное право.	2	8					8	
7	Административное право.	2	6					6	
8	Гражданское право.	2	8	2				6	
9	Трудовое право.	2	8					8	
10	Семейное право.	2	6					6	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>						<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>2</b>		<b>66</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Понятие правоведения. Понятие права. Его роль в современном обществе.	Понятие и общая характеристика правоведения. Понятие права. Основные функции и цели права. Источники права. Роль права в современном обществе. Право и экономика.
2	Норма права и нормативно-правовые акты.	Нормы права: понятие, структура, классификация, виды. Нормативно-правовые акты. Законы, их виды. Подзаконные акты, их виды.

3	Система права.	Система права: понятие, структура. Основные отрасли и институты российского права. Основные правовые системы современности.
4	Правонарушение и ответственность; законность и правопорядок.	Понятие правонарушения, состав правонарушения. Виды правонарушений Юридическая ответственность, ее признаки. Виды юридической ответственности. Законность и правопорядок, их значение в современном обществе. Правопорядок и общественный порядок, дисциплина. Средства укрепления законности и дисциплины.
5	Конституционное право. Конституция РФ.	Понятие и основные признаки государства. Функции государства. Формы государства. Понятие и принципы правового государства. Понятие и сущность гражданского общества. Конституция Российской Федерации – Основной закон государства. Российский федерализм. Конституционно-правовой статус РФ. Виды субъектов РФ. Общая характеристика органов государственной власти. Президент Российской Федерации. Федеральное Собрание Российской Федерации. Правительство Российской Федерации. Судебная система Российской Федерации.
6	Уголовное право.	Понятие уголовного права. Общественные отношения, регулируемые уголовным правом. Субъекты уголовного права. Уголовное право, как самостоятельная отрасль права. Место уголовного права в системе права РФ. Основные принципы и положения уголовного права и их значение.
7	Административное право.	Понятие административного права. Общественные отношения, регулируемые административным правом. Субъекты административного права. Административное право, как самостоятельная отрасль права. Место административного права в системе права РФ. Основные принципы и положения административного права и их значение.
8	Гражданское право.	Понятие гражданского права. Общественные отношения, регулируемые гражданским правом. Субъекты гражданского права. Гражданское право, как самостоятельная отрасль права. Место гражданского права в системе права РФ. Основные принципы и положения гражданского права и их значение.
9	Трудовое право.	Понятие трудового права. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом. Субъекты трудового права. Трудовое право, как самостоятельная отрасль права. Место трудового права в системе права РФ. Основные принципы и положения трудового права и их значение.
10	Семейное право.	Понятие семейного права. Общественные отношения, регулируемые семейным правом. Субъекты

	<p>семейного права. Семейное право, как самостоятельная отрасль права. Место семейного права в системе права РФ. Понятие семьи в социологическом и юридическом смысле. Функции и значение семьи.</p> <p>Особенности метода семейно-правового регулирования.</p> <p>Основные принципы и положения семейного права и их значение.</p>
--	---

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Понятие правоповедения. Понятие права. Его роль в современном обществе.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Норма права и нормативно-правовые акты.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Система права.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Правонарушение и ответственность; законность и правопорядок.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Конституционное право. Конституция РФ.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Уголовное право.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Административное право.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Гражданское право.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
9	Трудовое право.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
10	Семейное право.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада</i>

(сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

<b>№</b>	<b>Основная литература</b>	<b>Адрес электронного ресурса</b>	<b>Вид доступа</b>
1	1. Мухаев Р.Т. Правоведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов, обучающихся по неюридическим специальностям/ Мухаев Р.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 431 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/20988">http://www.iprbookshop.ru/20988</a>	По логину и паролю

### **б) дополнительная литература:**

<b>№</b>	<b>Дополнительная литература</b>	<b>Адрес электронного ресурса</b>	<b>Вид доступа</b>
1	Закревская О.В. Правоведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Закревская. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Корпорация «Диполь», 2011. — 329 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/1151.html">http://www.iprbookshop.ru/1151.html</a>	По логину и паролю

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной

дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

#### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

#### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

##### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

##### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

##### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

##### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры, видеокамера.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и понятия теории государства и права, и основных отраслей российского права;</li> <li>- систему российского права;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять теоретические правовые знания в практической деятельности;</li> <li>- толковать и применять нормы законов и других нормативно-правовых актов.</li> </ul>	основами правового анализа основных международных и отечественных нормативно-правовых актов;
2.	ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы тр	<ul style="list-style-type: none"> <li>- положения основных отраслей российского права.</li> <li>- сущность принципа верховенства права и незыблемости закона;</li> </ul>	анализировать, толковать и правильно применять нормы основных отраслей российского права;	основами практического применения правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности.
3	ПК-30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике.	сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов правовых статусов субъектов, правоотношений в основных отраслях российского права.	ориентироваться в нормативных правовых актах и специальной юридической литературе.	понятийным аппаратом норм основных отраслей российского права при постановке психолого-педагогических задач на взаимодействие с субъектами образовательного процесса.

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно /	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на

	не зачтено	основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	ОК-4	Тема 1. Понятие правоведения. Понятие права. Его роль в современном обществе. Тема 2. Норма права и нормативно-правовые акты. Тема 3. Система права.	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового	ОПК-2	Тема 4. Правонарушение и ответственность; законность и правопорядок. Тема 5. Конституционное право. Конституция РФ. Тема 6. Уголовное право.	1.устный опрос	Вопросы/задания к экзамену/зачету

	законодательства и иных актов, содержащих нормы тр				
3	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике.	ПК-30	Тема 7. Административное право. Тема 8. Гражданское право. Тема 9. Трудовое право. Тема 10. Семейное право.	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

**Занятие 1 к темам:**

**Тема 2. Норма права и нормативно-правовые акты**

**Тема 3. Система права**

**Тема 4. Правонарушение и ответственность; законность и правопорядок**

Ключевые понятия: право, правоведение, правовые системы, законность, правопорядок, правонарушение, юридическая ответственность.

**Темы для обсуждения и докладов**

1. Общая характеристика правоведения как науки.
2. Основные функции и цели права. Роль права в современном обществе.
3. Нормы права: понятие, структура, классификация, виды.
4. Основные отрасли и институты российского права.
5. Понятие, состав и виды правонарушений, виды юридической ответственности.
6. Значение законности и правопорядка для общества.

**Занятие 2 к темам:**

**Тема 5. РФ – правовое государство. Конституция РФ**

**Тема 6. Федеративное устройство РФ. Система органов власти.**

Ключевые понятия: государство, гражданское общество, Конституция РФ, субъекты РФ, Президент РФ.

**Темы для обсуждения и докладов**

1. Понятие, основные признаки и функции государства.
2. Понятие и сущность гражданского общества.
3. Конституция Российской Федерации – Основной закон государства.
4. Российский федерализм. Конституционно-правовой статус РФ.
5. Общая характеристика органов государственной власти.
6. Судебная система Российской Федерации.

**Занятие 3 к темам:**

**Тема 7. Понятие, предмет, метод и принципы семейного права РФ.**

**Темы для обсуждения и докладов**

- 1 Понятие семейного права
- 2 Общественные отношения, регулируемые семейным правом. Субъекты семейного права.
- 3 Семейное право как самостоятельная отрасль права.
- 4 Место семейного права в системе права РФ.
- 5 Особенности метода семейно-правового регулирования. Основные принципы семейного права и их значение.

#### **Семинар 4 к темам:**

**Тема 8. Осуществление и защита семейных прав**

**Тема 9. Порядок и основания признания гражданина инвалидом**

**Тема 10. Социальная защита инвалидов в РФ**

**Темы для обсуждения и докладов**

- 1 Понятие семейных прав и обязанностей.
- 2 Защита семейных прав.
- 3 Общие положения о семейно-правовой ответственности.
- 4 Условия назначения медико-социальной экспертизы.
- 5 Критерии признания гражданина инвалидом.
- 6 Обжалование решения медико-социальной комиссии.
- 7 Основные направления государственной политики в сфере социальной защиты инвалидов.
- 8 Профессиональная реабилитация инвалидов.
- 9 Особенности регулирования труда инвалидов.

#### **Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских**

**Оценка «отлично»** выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

#### **Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре**

**Оценка «отлично».** Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

**Оценка «хорошо».** Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

**Оценка «удовлетворительно».** Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

**Оценка «неудовлетворительно».** Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема в раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

#### Критерии и шкала оценки результатов обсуждения

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Ответ неправильный и неполный.
Удовлетворительно/зачтено	Ответ правильный и неполный.
Хорошо/зачтено	Ответ в целом правильный и полный.
Отлично/зачтено	Ответ правильный и полный.

#### Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

1. Особенности формирования правового государства в России
2. Форма современного Российского государства
3. Сущность и социальное назначение права
4. Система Российского права
5. Основы конституционного строя
6. Права и свободы человека и гражданина
7. Гражданские правовые отношения и их элементы
8. Гарантии и защита права собственности
9. Понятие и содержание обязательства по гражданскому праву, основания его возникновения
10. Обязательства, возникающие вследствие причинения вреда
11. Законный режим имущества супругов
12. Брачный договор
13. Права и обязанности родителей и детей
14. Трудовой договор: понятие и содержание

15. Прекращение трудового договора
16. Правовое регулирование рабочего времени
19. Основания, сроки, порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий
20. Понятие и виды правонарушений
21. Виды юридической ответственности
22. Приватизация жилья
23. Гражданство РФ
24. Детективная, охранная деятельность
25. Оперативно-розыскная деятельность
26. Интерпол: структура, функции полномочия
27. Институт мировых суде
28. Государственная политика в области образования
29. Смертная казнь: «за» и «против»
30. Права и обязанности студентов ВУЗов.

### **Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### **Критерии оценивания эссе**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема в раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.

**Тематика рефератов по дисциплине**

1. Функции права.
2. Единство и различия права и морали.
3. Общая характеристика реализации норм права.
4. Понятие и структура правоотношений.
5. Понятие законодательства, его система.
6. Цель и формы систематизации нормативно — правовых актов.
7. Понятия и основные признаки правового государства.
8. Основные направления формирования гражданского общества и правового государства в России.
9. Понятия, причины и виды правонарушений.
10. Понятия и виды юридической ответственности.
11. Соотношения законности, правопорядка, общественного порядка и дисциплины.
12. Характерные черты права в России.
13. Конституция России — Основной Закон государства.
14. Форма правления, государственного устройства и политического режима Российского государства.
15. Избирательное право и избирательная система в России.
16. Основные положения конституционного строя России.
17. Государственная символика России.
18. Гражданство России: приобретение и прекращения гражданства России.
19. Конституционные права и свободы человека и гражданина.
20. Конституционные обязанности человека и гражданина.
21. Общая характеристика системы органов государственной власти в России.
22. Конституционный принцип разделения властей.
23. Формы и методы государственного управления.
24. Система административного права в России.
25. Понятие и признаки административных правонарушений.
26. Виды административных взысканий.

27. Административная ответственность несовершеннолетних.
28. Органы, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях.
29. Понятие и признаки преступления.
30. Определение, признаки и основания уголовного наказания.
31. Уголовная ответственность и ее основания
32. Особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних.
33. Основания, которые смягчают и отягощают наказание.
34. Понятие и общая характеристика гражданской правоспособности и дееспособности.
35. Понятие и предмет гражданского права.
36. Субъекты гражданского права.
37. Особенности не имущественного права граждан и их защита.
38. Имущественные права граждан и юридических лиц.
39. Формы и виды собственности.
40. Основные принципы и положения трудового права.
41. Особенности гражданских правоотношений.
42. Права и обязанности работника и работодателя.
43. Основные принципы и положения. семейного права.
44. Особенности семейных правоотношений.
45. Права и обязанности супругов.
46. Права детей.

### Критерии и показатели оценки реферата

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и <b>ВЫВОДЫ</b>
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме



Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>- грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок</li> <li>- соблюдение требований к оформлению и объему реферата</li> </ul>
---	--

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### Шкала оценивания реферата

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема в раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

## 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

### 3.1 Вопросы к экзамену (зачету)

1. История возникновения права;
2. Понятие права, функции и виды правовых норм;
3. Источники права: понятие и виды;
4. Понятие, признаки и функции государства;
5. Основные теории происхождения государства;
6. Формы государственного устройства и формы государственного правления;
7. Конституция РФ: понятие, сущность, юридические свойства;
8. Конституционно-правовой статус личности;
9. Федеративное устройство Российской Федерации;
10. Президент РФ: условия и порядок избрания, полномочия, импичмент;
11. Федеральное собрание: права и обязанности депутата;
12. Судебная система РФ: Конституционный и Верховный Суд. Понятие и статус судьи;
13. Прямая демократия: выборная система и референдум;
14. Понятие уголовного права, его задачи, принципы и система;
15. Понятие и значение уголовного закона: его действие во времени и пространстве;
16. Понятие, признаки и классификация преступлений;
17. Уголовная ответственность и наказание;
18. Понятие административного права: предмет, метод, система, принципы;
19. Государственная и муниципальная служба;
20. Понятие и признаки административной ответственности;
21. Административное правонарушение и административное взыскание;
22. Понятие гражданско-процессуального права и его принципы;
23. Понятие уголовного судопроизводства и его участники;
24. Обстоятельства, исключающие участие в уголовном судопроизводстве;
25. Понятие, признаки и виды юридической ответственности;
26. Обстоятельства, исключающие юридическую ответственность;
27. Обстоятельства, освобождающие от юридической ответственности;
28. Понятие гражданского права, его предмет и метод;
29. Субъекты и объекты гражданских правоотношений;
30. Право собственности и ограниченные вещные права;
31. Защита гражданских прав и гражданско-правовая ответственность;

32. Предмет, задачи, принципы и источники трудового права;
33. Трудовые правоотношения и их субъекты;
34. Трудовой договор: условия заключения, продления, прекращения;
35. Регламентация рабочего времени и времени отдыха;
36. Юридическая ответственность в трудовом праве;
37. Понятие семейного права и семейное законодательство;
38. Понятие, порядок и условия заключения и расторжения брака;
39. Брачно-семейные отношения: права и обязанности супругов, родителей и детей;
40. Правовая защита детей и алиментные обязательства.

### 3.3. Критерии оценки результатов зачет (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: кандидат философских наук, доцент НОЧУ Институт психоанализа Счастливцев Роман Алексеевич.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Экономическая теория» являются: дать обучающимся общее представление о закономерностях поведения экономических субъектов и механизме функционирования экономики на микро- и макроуровне

**Задачи** дисциплины «Экономическая теория» заключаются в следующем:

1. раскрыть содержание базовых категорий экономической теории;
2. дать углубленные представления о принципах и законах функционирования рыночной экономики и ее основных субъектов – фирм, домохозяйств, государства;
3. показать роль и значение различных школ экономической мысли в развитии экономической теории;
4. воспитать способность к критическому осмыслению и сравнительному анализу различных экономических концепций;
5. познакомить с методами экономического анализа;
6. развить навыки самостоятельной исследовательской работы.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
2	ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. базовые экономические понятия, основополагающие экономические законы, категории, концепции, фундаментальные проблемы экономической науки (ОК-3);
2. основы построения современной системы показателей, характеризующей деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне (ОК-3);
3. мотивов поведения экономических агентов на микро- и макроуровне (ПК-1).

### **Уметь:**

1. использовать методы экономического анализа для решения поставленных задач (ОК-3);
2. анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне (ОК-3);
3. оценивать факторы, анализировать тенденции и результаты экономического развития, их влияние на кадровую политику организации (ПК-1).

### **Владеть**

1. навыками целостного подхода к анализу экономических проблем общества (ОК-3);
2. экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства ОК-3);
3. методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы (ОК-3);
4. расчета экономических показателей для анализа эффективности определенных хозяйственных решений (ПК-1).

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономическая теория» относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.Б.15.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Экономика и социология труда», «Финансы, деньги, кредит».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «История», «Философия».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен, курсовая работа.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
	<b>Раздел 1. Микроэкономика</b>	3							
1.	Тема 1. Введение в теорию экономической теории.	3	6	2		1		3	
2.	Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности.	3	6	2		1		3	
3.	Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.	3	10	4		2		4	
4.	Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.	3	10	4		2		4	
5.	Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов.	3	10	4		2		4	
	<b>Раздел 2. Макроэкономика</b>	3							
6.	Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение процесса воспроизводства.	3	10	4		2		4	
7.	Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие.	3	7	2		2		3	
8.	Тема 8. Макроэкономическая нестабильность.	3	8	2		2		4	
9.	Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.	3	10	4		2		4	
10.	Тема 10. Экономический рост. Теории экономического роста.	3	10	4		2		4	
11.	Тема 11. Денежная и кредитно-банковская системы государства.	3	10	4		2		4	
12.	Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика государства.	3	10	4		2		4	
13.	Тема 13. Мировая экономика и валютная система.	3	10	4		2		4	
	<b>Курсовая работа</b>	3							
	<b>Экзамен</b>	3	27					27	
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>44</b>		<b>24</b>		<b>49</b>	
								<b>27</b>	

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет )**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
	<b>Раздел 1. Микроэкономика</b>	3							
1.	Тема 1. Введение в теорию экономической теории.	3	10	0		0		10	
2.	Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности.	3	10	0		0		10	
3.	Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.	3	11	2		2		7	
4.	Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.	3	10	2		0		8	
5.	Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов.	3	10	2		0		8	
	<b>Раздел 2. Макроэкономика</b>	3							
6.	Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение процесса воспроизводства.	3	10	0		0		10	
7.	Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие.	3	10	0		0		10	
8.	Тема 8. Макроэкономическая нестабильность.	3	10	0		0		10	
9.	Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.	3	10	2		0		8	
10.	Тема 10. Экономический рост. Теории экономического роста.	3	10	0		0		10	
11.	Тема 11. Денежная и кредитно-банковская системы государства.	3	10	2		2		6	
12.	Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика государства.	3	12	2		0		10	
13.	Тема 13. Мировая экономика и валютная система.	3	12	0		0		12	
	<b>Курсовая работа</b>	3							
	<b>Экзамен</b>	3	9					18	<b>9</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>12</b>		<b>4</b>		<b>119</b>	<b>9</b>

**Содержание тем (разделов) дисциплины**

**Раздел 1. Микроэкономика**

**Тема 1. Введение в теорию экономической теории**

Формирование экономической теории как науки. Этапы становления и развития. Меркантилизм. Физиократизм. Классическая политическая экономия. Марксизм. Неоклассицизм. Институционализм. Кейнсианство. Монетаризм. Особенности развития экономической науки в России. Предмет экономической теории, ее структура и функции.

Экономическая политика и ее цели. Методы исследования экономических явлений и процессов. Экономические категории и экономические законы. Макро- и микроэкономика. Экономические блага и их классификация, полные и частичные блага, взаимодополняемость и взаимозамещение благ. Безграничные потребности общества и ограниченность ресурсов. Факторы производства и субъекты экономики. Эффективность использования ресурсов. Проблема выбора оптимального решения. Экономические ограничения, граница производственных возможностей. Типы хозяйственных систем, основные проблемы, решаемые в любом обществе, права собственности как «правила игры» в хозяйственных системах, структура прав, передача прав, согласование обязанностей в условиях различных форм собственности. Понятие «рынок», функции, классификация рынка.

### **Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности**

Понятие спроса и величина спроса. Закон спроса. Кривая спроса. Факторы, влияющие на изменение спроса и его величины. Понятия «предложение» и «величина предложения». Закон предложения. Кривая предложения. Факторы, влияющие на изменение предложения и его величину. Взаимодействие спроса и предложения. Понятия равновесной и неравновесной цены. Влияние государства на рыночное равновесие. Понятие эластичности, виды эластичности и их графики.

### **Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции**

Экономические издержки, внешние и внутренние издержки, нормальная прибыль как элемент издержек, экономическая и бухгалтерская прибыль. Виды и функции издержек (постоянные, переменные, общие или валовые, средние, предельные), правило наименьших издержек, положительный и отрицательный эффекты роста масштабов производства. Издержки фирмы в долгосрочном периоде. Равновесие фирмы, максимизация прибыли в условиях совершенной конкуренции. Экономические издержки, внешние и внутренние издержки, нормальная прибыль как элемент издержек, экономическая и бухгалтерская прибыль. Виды и функции издержек (постоянные, переменные, общие или валовые, средние, предельные), правило наименьших издержек, положительный и отрицательный эффекты роста масштабов производства. Издержки фирмы в долгосрочном периоде. Равновесие фирмы, максимизация прибыли в условиях совершенной конкуренции.

### **Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции**

Основные типы рыночных структур несовершенной конкуренции. Чистая монополия: характерные черты и барьеры для вступления в отрасль, определение цены и объема производства, экономические последствия существования чистой монополии, ценовая дискриминация, естественная монополия. Олигополия, понятие и распространение олигополии, роль неценовой конкуренции, соотношение олигополии и экономической эффективности. Монополистическая конкуренция, барьеры входа и выхода. Антимонопольное законодательство.

### **Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов**

Рынок труда и заработная плата, рынок капитала, рынок земельных ресурсов и земельная рента. Особенности предложения на рынке природных ресурсов. Рынок труда в условиях совершенной и несовершенной конкуренции. Государственное регулирование рынка труда. Равновесие на рынке услуг земли. Цена земли как капитального актива. Понятие капитала в экономической теории. Капитал как фактор производства. Спрос, предложение и равновесие на рынке капитала. Ставки ссудного процента и инвестиционные решения. Дисконтирование и принятие инвестиционных решений. Рынок труда и заработная плата, рынок капитала, рынок земельных ресурсов и земельная рента. Особенности предложения на рынке природных ресурсов. Рынок труда в условиях совершенной и несовершенной конкуренции. Государственное регулирование рынка труда. Равновесие на рынке услуг земли. Цена земли как капитального актива. Понятие капитала в экономической теории. Капитал как фактор производства. Спрос, предложение и равновесие на рынке капитала. Ставки ссудного процента и инвестиционные решения. Дисконтирование и принятие инвестиционных решений.

### **Раздел 2. Макроэкономика**

### **Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение**

## **процесса воспроизводства**

Общественное воспроизводство. Понятие системы национальных счетов (СНС). Принципы, лежащие в основе СНС. Отраслевая и секторальная структуры национальной экономики. Межотраслевой баланс. Основные макроэкономические показатели. Валовой национальный продукт (ВНП), национальный доход. Двойной счет, конечная и промежуточная продукция, добавленная стоимость. Валовой внутренний продукт (ВВП). Методы расчета валового продукта: по расходам и по доходам. Чистый национальный доход, личный доход. Номинальный и реальный ВНП. Индекс цен, дефлятор.

### **Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие**

Совокупный спрос, кривая совокупного спроса, неценовые факторы совокупного спроса; совокупное предложение, кривая совокупного предложения, неценовые факторы совокупного предложения; классическая и кейнсианская модель макроэкономического равновесия, макроэкономическое равновесие «AS – AD» модели. Совокупный спрос, кривая совокупного спроса, неценовые факторы совокупного спроса; совокупное предложение, кривая совокупного предложения, неценовые факторы совокупного предложения; классическая и кейнсианская модель макроэкономического равновесия, макроэкономическое равновесие «AS – AD» модели.

### **Тема 8. Макроэкономическая нестабильность**

Экономические колебания, внешние и внутренние факторы экономических циклов, фазы экономического цикла: пик, спад, депрессия, оживление, подъем; краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные экономические циклы. Макроэкономическая нестабильность и безработица. Виды безработицы, естественный уровень безработицы. Закон Оукена. Понятие инфляции, причины инфляции, инфляция спроса и инфляция предложения, виды инфляции, антиинфляционная политика; взаимосвязь инфляции и безработицы, стагфляция, кривая Филипса.

### **Тема 9. Роль государства в рыночной экономике**

Проблемы фиаско рынка и функции государства в рыночной экономике, минимально необходимые и максимально допустимые границы государственного вмешательства в экономику. Общественные товары, спрос и предложение на них, анализ издержек и выгод, оптимальный объем производства общественных товаров. Механизм государственного регулирования экономики (ресурсы, объекты, формы, методы, инструменты и теоретические модели). Социальная политика государства: сущность и основные направления. Проблема измерения неравенства в распределении доходов: кривая Лоренца и коэффициент Джини. Государственная политика перераспределения доходов.

### **Тема 10. Экономический рост. Теории экономического роста**

Экономический рост: сущность, типы, показатели, факторы. Теории экономического роста. Эффекты мультипликатора и акселератора. Их особенности в России. Производственная функция Кобба-Дугласа. Модель Харрода-Домара и ее развитие Р. Солоу. «Золотое правило» накопления.

### **Тема 11. Денежная и кредитно-банковская системы государства**

Деньги: сущность, виды, функции. Ликвидность. Предложение денег. Уравнение обмена. Спрос на деньги. Денежная система и ее элементы. Кредит. Ссудный капитал. Формы кредита. Кредитная система. Функции центрального и коммерческих банков. Специализированные кредитно-финансовые институты. Банковские операции: пассивные и активные банковские услуги, собственные операции банков. Механизм создания денег банками. Банковский мультипликатор. Денежно-кредитная политика: сущность, задачи, методы. Деньги: сущность, виды, функции. Ликвидность. Предложение денег. Уравнение обмена. Спрос на деньги. Денежная система и ее элементы. Кредит. Ссудный капитал. Формы кредита. Кредитная система. Функции центрального и коммерческих банков. Специализированные кредитно-финансовые институты. Банковские операции: пассивные и активные банковские услуги, собственные операции банков. Механизм создания денег банками. Банковский мультипликатор. Денежно-кредитная политика: сущность, задачи, методы.

### **Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика государства**

Общее понятие финансов и финансовой системы. Принцип построения финансовой



системы государства. Специфика доходов и расходов бюджетов различных уровней. Направления финансовой политики государства. Фискальная и бюджетная политика. Теория и практика налогообложения. Понятие о принципах справедливого налогообложения. Элементы налога. Налоговые ставки. Кривая Лаффера. Виды налогов. Бюджетная политика государства. Основные концепции бюджетной политики. Проблемы бюджетного дефицита и государственного долга.

### **Тема 13. Мировая экономика и валютная система**

Международное разделение труда, абсолютные и сравнительные преимущества международной специализации и торговли; торговый и платежный баланс страны; типы торговой политики, протекционизм. Понятие мировой экономической системы, мирового рынка, международных экономических отношений, мировой инфраструктуры. Понятие валюты, валютных отношений, валютной системы. Валютный рынок: сущность, факторы развития, функции и особенности в современных условиях. Валютные операции. Операции СПОТ, форвард, фьючерс, опцион, СВОП и валютный арбитраж.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Тестовые задания по дисциплине.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- решение практических заданий;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к экзамену.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

### **Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся с литературой**

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями.

В учебных программах, планах практических занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, но плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

##### **а) основная литература:**

1. Бушуев С. А. Экономическая теория. Часть 1. Микроэкономика. Социально-рыночное хозяйство. Часть 2. Макроэкономика : учебное пособие / С. А. Бушуев, В. В. Гребеник. — 2-е изд. — Москва, Саратов : Международная академия оценки и консалтинга, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-4486-0701-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82186.html>
2. Руди, Л. Ю. Экономическая теория : учебное пособие / Л. Ю. Руди, С. А. Филатов. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2018. — 270 с. — ISBN 978-5-7014-0883-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87182.html>

##### **б) дополнительная литература:**

1. Душенькина, Е. А. Экономическая теория : учебное пособие / Е. А. Душенькина. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1822-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81068.html>
2. Малахова, А. А. Основы экономической теории : учебное пособие / А. А. Малахова, Д. И. Кравцов. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 202 с. — ISBN 978-5-7638-3782-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/84286.html>
3. Смышляев, В. А. Экономическая теория : учебно-методическое пособие / В. А. Смышляев, Т. А. Некрасова, И. А. Пургаева. — Воронеж : Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 188 с. — ISBN 978-5-7731-0719-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93303.html>
4. Хубецова, М. Ш. Сборник задач и упражнений по экономической теории : учебное пособие / М. Ш. Хубецова. — Владикавказ : Северо-Осетинский государственный педагогический институт, 2017. — 68 с. — ISBN 978-5-98935-189-3. — Текст :

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - споры о датах увольнения. Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res 1-1
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- 
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

## 10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

R-Portal

<https://hr-portal.ru/>

Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

Сайт Журнала Директор по персоналу

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

Сайт Журнала Управление персоналом

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

Академия Google

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке

<lib.usue.ru> Ресурсы Интернет 572-res1-1

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

<http://www.consultant.ru>

Справочная правовая система «Гарант»

<http://www.garant.ru>

Электронно-библиотечная система BOOK.RU

<http://www.book.ru>

Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Данную дисциплину рекомендуется включать в учебный план в начале обучения по данному профилю, так как для него она выступает как базовая: все остальные учебные дисциплины соответствующего профиля, так или иначе, опираются в своем содержании на начальные знания в сфере управления персоналом.

На практических занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему

лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего зачета с оценкой.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО

«Московский институт психоанализа», Дубаневич Людмила Эдуардовна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1. базовые экономические понятия, основополагающие экономические законы, категории, концепции, фундаментальные проблемы экономической науки; 2. основы построения современной системы показателей, характеризующей деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне.	1. использовать методы экономического анализа для решения поставленных задач; 2. анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне.	1. навыками целостного подхода к анализу экономических проблем общества; 2. экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства; 3. методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы.
2.	ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	1. мотивов поведения экономических агентов на микро- и макроуровне.	1. оценивать факторы, анализировать тенденции и результаты экономического развития, их влияние на кадровую политику организации.	1. расчета экономических показателей для анализа эффективности определенных хозяйственных решений.

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в

		неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание базовых экономических понятий, основополагающих экономических законов, категорий, концепций, фундаментальных проблем экономической науки	ОК-3	Тема 1. Введение в теорию экономической теории.	1. устный опрос. 2. доклад. 3. эссе. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОК-3	Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие.	1. устный опрос. 2. эссе.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
2	Знание основ построения современной системы показателей, характеризующей деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне	ОК-3	Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.	1. устный опрос 2. эссе. 3. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОК-3	Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОК-3	Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
3	Знание мотивов поведения экономических агентов на микро- и макроуровне	ПК-1	Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-1	Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
4	Умение использовать методы экономического анализа для решения поставленных задач	ОК-3	Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение процесса воспроизводства.	1. устный опрос. 2. доклад. 3. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОК-3	Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика	1. устный опрос. 2. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе



			государства.		<i>работе</i>
		ОК-3	Тема 11. Денежная и кредитно-банковская системы государства.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>реферат.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
5	Умение анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне	ОК-3	Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие.	1. <i>устный опрос</i> 2. <i>эссе.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ОК-3	Тема 10. Экономический рост. Теории экономического роста.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
6	Умение оценивать факторы, анализировать тенденции и результаты экономического развития, их влияние на кадровую политику организации	ПК-1	Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ПК-1	Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>реферат.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ПК-1	Тема 8. Макроэкономическая нестабильность.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>доклад.</i> 4. <i>реферат.</i> 5. <i>выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
7	Владение навыками целостного подхода к анализу экономических проблем общества	ОК-3	Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ОК-3	Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>доклад.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ОК-3	Тема 13. Мировая экономика и валютная система	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>реферат.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
8	Владение экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства	ОК-3	Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ОК-3	Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>реферат.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ОК-3	Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>доклад.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
9	Владение методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы	ОК-3	Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.	1. <i>устный опрос</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>
		ОК-3	Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.	1. <i>устный опрос.</i> 2. <i>эссе.</i> 3. <i>реферат.</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе</i>

10	Владение навыками расчета экономических показателей для анализа эффективности определенных хозяйственных решений	ПК-1	Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.	1. устный опрос 2. эссе. 3. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-1	Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика государства.	1. устный опрос. 2. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

#### Тема 1. Введение в теорию экономической теории.

1. Зарождение, основные этапы и направления развития экономической теории.
2. Предмет экономической теории, ее структура и функции.
3. Методы исследования экономических процессов и явлений.
4. Экономические категории и экономические законы.

#### Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности.

1. Закон спроса. Ценовые и неценовые факторы спроса. Индивидуальный и рыночный спрос.
2. Закон предложения. Ценовые и неценовые факторы предложения.
3. Рыночное равновесие. Равновесная цена. Излишки потребителя и производителя.
4. Общее понятие эластичности. Математическая интерпретация эластичности. Графическая интерпретация и ее особенности.
5. Эластичность спроса, ее факторы. Эластичность спроса по цене и по доходу. Перекрестная эластичность.
6. Эластичность предложения, ее факторы.
7. Государственный контроль за ценами и его позитивные и негативные последствия.
8. Влияние на равновесие налогов и субсидий. Последствия введения налогов при различной эластичности спроса и предложения.

#### Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.

1. Понятие экономические издержки. Внешние и внутренние издержки. Бухгалтерские и альтернативные издержки.
2. Категория прибыли. Нормальная, бухгалтерская и экономическая прибыль, их соотношение.
3. Постоянные, переменные и общие издержки.
4. Понятия износ и амортизация.
5. Средние и предельные издержки. Предельный доход. Равновесие фирмы в условиях совершенной конкуренции.
6. Проблема издержек на российских предприятиях.
7. Издержки производства в долгосрочном периоде. Экономия и дезэкономия на масштабах производства.
8. Оптимальный (минимальный эффективный) размер предприятия и структура отраслей.

#### Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.

1. Предельный доход, предельные издержки и прибыль фирмы-монополиста.
2. Распределение ресурсов в условиях чистой монополии. Регулирование чистых монополий и проблема эффективности.
3. Методы ценовой дискриминации.
4. Регулирование естественных монополий.
5. Олигополия: понятие, признаки и распространение. Стратегическое поведение. Олигополистическое равновесие.
6. Монополистическая конкуренция. Дифференциация продукта.
7. Формы и методы неценовой конкуренции.

8. Измерение рыночной власти. Индексы рыночной концентрации. Индекс Лернера.
9. Антимонопольное регулирование и антимонопольное законодательство.

#### Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов

1. Производный характер спроса на ресурсы.
2. Предельная доходность фактора и предельные издержки на ресурс.
3. Принцип минимизации издержек и максимизации прибыли при найме факторов производства.
4. Особенности спроса на рынке труда при несовершенной конкуренции. Монополия.
5. Предложение на несовершенном рынке труда. Монополия. Роль профсоюзов на рынке труда. Дискриминация на рынках рабочей силы.
6. Спрос, предложение и равновесие на рынке капитала.
7. Реальный и номинальный проценты. Принцип дисконтирования.
8. Ставки ссудного процента и инвестиционные решения.
9. Особенности предложения на рынке природных ресурсов. Земельная рента, цена земли.

#### Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение процесса воспроизводства

1. В чем отличие макроэкономики от других разделов экономической теории?
2. Методы макроэкономического анализа.
3. Система макроэкономических взаимосвязей основных секторов народного хозяйства.
4. Равновесное функционирование национальной экономики.
5. Общественный продукт: сущность, показатели измерения.
6. Доходы и расходы в экономике.
7. Измерение ВВП.
8. Составляющие ВВП (потребление, инвестиции, государственные закупки, чистый экспорт).
9. ВВП реальный и номинальный – дефлятор ВВП.
10. Уровень ВВП и экономическое благосостояние.

#### Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие

1. Понятие общее макроэкономическое равновесие.
2. Модель совокупного спроса и совокупного предложения.
3. Последствия сдвигов совокупного спроса или совокупного предложения.
4. Основные характеристики экономических колебаний.
5. Объяснение краткосрочных колебаний.
6. Кривая совокупного спроса.
7. Кривая совокупного предложения.
8. Причины экономического спада.

#### Тема 8. Макроэкономическая нестабильность

1. Цикличность как всеобщая форма экономической динамики.
2. Особенности в подходах к проблеме циклов.
3. Сбои в макроэкономическом равновесии.
4. Конъюнктурные циклы.
5. Теории конъюнктурного развития.
6. Последствия экономической цикличности и задачи стабилизационной политики.
7. Особенности экономического кризиса России (2009–2012-е гг.). Стабилизационные программы.
8. Каково воздействие циклов деловой активности на производство товаров длительного и кратковременного пользования?
9. Какие типы безработицы вам известны? Сформулируйте закон Оукена.

#### Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.

1. Какова роль государства в рыночной экономике?
2. Модели взаимоотношений экономики и государства.
3. Что такое государственное регулирование и каковы его основные формы?
4. Функциональные экономические системы – объекты государственного регулирования. Экономические функции правительства.

5. Основные направления государственного регулирования современной России.
6. Что такое социальная политика государства, каковы принципы и показатели реализации социальной политики государства?
7. В чем состоит особенность социальной политики российского государства?
8. Доходы населения: виды и источники формирования. Номинальный и реальный доходы.
9. Распределение личных доходов и эволюция социальной структуры общества. Диверсификация социального статуса.
10. Каковы причины неравенства доходов населения.
11. Уровень жизни и бедность. Социально-экономическая мобильность и общественный прогресс.
12. Государственное регулирование распределения доходов. Равенство и социальная расслоенность.
13. Системы социальной защиты.

#### Тема 10. Экономический рост. Теории экономического роста.

1. Экономический рост и его измерение.
2. Теории и модели экономического роста.
3. Социально-экономические последствия циклического характера развития экономики.
4. Государственная антициклическая экономическая политика.
5. Государственное регулирование экономического роста.
6. Образование и профессиональная подготовка, их роль в общественном воспроизводстве и обеспечении экономического роста.
7. Производственная функция экономического роста Кобба-Дугласа и Солоу.

#### Тема 11. Денежная и кредитно-банковская системы государства.

1. Структура денежной массы и ее изменение.
2. Спрос и предложение денег. Равновесие на рынке денег.
3. Современная кредитно-банковская система. Создание денег банковской системой.
4. Кредит: экономическое содержание и формы проявления.
5. Денежно-кредитная политика: сущность, цели, инструменты.
6. Теория предпочтения ликвидности.
7. Основные положения стабилизационной экономической политики.

#### Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика государства.

1. Организационные принципы и функции финансов. Государственный бюджет.
2. Система инструментов регулирования экономики.
3. Финансы и финансовая система государства
4. Налоги и налоговая система. Кривая Лаффера.
5. Правительственные расходы и формирование совокупного спроса. Мультипликатор государственных расходов и налогов. Государственный долг.
6. Механизм реализации фискальной политики в современной России.

#### Тема 13. Мировая экономика и валютная система.

1. Международные аспекты экономического развития.
2. Сущность, основные черты и особенности современного мирового хозяйства.
3. Условия равновесия на внешнем рынке и факторы его динамики. Модель IS-LM для открытой экономики.
4. Основные тенденции в международных интеграционных процессах.
5. Общая характеристика, факторы и динамика валютного рынка.
6. Теории международной торговли.
7. Внешняя торговля и торговая политика.
8. Валютный курс и платежный баланс. Гибкие и фиксированные валютные курсы.
9. Диалектика развития и современное состояние мировой валютной системы.
10. Паритет покупательной способности.
11. Международные экономические отношения.

### **2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

### Тема 1. Введение в теорию экономической теории.

1. Роль гипотез в теоретическом познании экономики.
2. Мотивы экономического поведения.

### Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности.

1. Конкуренция продавцов и покупателей в модели спроса и предложения.
2. Показатели эластичности и их применение при анализе и прогнозировании рыночных процессов.

### Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.

1. Современные формы организации бизнеса: сущность, преимущества, недостатки.

### Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.

1. Фирма в системе рыночных отношений.
2. Предприятие и предпринимательство в рыночных условиях России.

### Тема 5. Рынки факторов производства и формирование факторных доходов

2. Понятие капитала в экономической теории. Капитал как фактор производства.
3. Рынки природных ресурсов и экономическая рента.
4. Структура, организация и функции рынка ценных бумаг.

### Тема 7. Общее макроэкономическое равновесие

1. Потребление и сбережение в масштабах национальной экономики.

### Тема 8. Макроэкономическая нестабильность

1. Циклические колебания в экономике, их причины. Фазы цикла. Большие, малые и средние волны.

### Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.

1. Виды экономической политики, их сочетание и институты.
2. Государственное регулирование экономики: необходимость, формы, пределы.

## Тема 10. Экономический рост. Теории экономического роста.

1. Политика экономического роста: зарубежный опыт.
2. Инвестиции и оптимальное потребление.

### **2.2.1 Критерии оценки выполнения эссе**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

### **2.3 Тематика рефератов по дисциплине**

#### Тема 1. Введение в теорию экономической теории.

1. Частная собственность. Ее преимущества и недостатки. Тенденции и перспективы ее развития в России.
2. Приватизация и разгосударствление собственности. Мировой опыт.

#### Тема 4. Поведение фирмы в условиях несовершенной конкуренции.

1. Место и роль малых предприятий в экономическом развитии общества.
2. Монополизм в российской экономике: теория и практика.

#### Тема 8. Макроэкономическая нестабильность

1. Циклические колебания в экономике, их причины. Фазы цикла. Большие, малые и средние волны.
2. Антициклическое регулирование экономики: кейнсианские и неоклассические подходы.
3. Теория длинных волн в экономике (Н.Д. Кондратьев, И. Шумпетер).

#### Тема 11. Денежная и кредитно-банковская системы государства.

1. Структура современной кредитной системы. Сущность и формы кредита.
2. Банки, их виды и функции. Мультипликационное расширение банковских депозитов.
3. Инфляция и антиинфляционная политика.
4. Денежно-кредитная политика Центрального банка России на современном этапе.
5. Теория денег и законы денежного обращения.

#### Тема 13. Мировая экономика и валютная система.

1. Тенденции усиления мирохозяйственных связей и место России в этом процессе.
2. Современные тенденции международной миграции капитала и проблемы его бегства из России.

### 2.3.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

### 2.4 Тематика докладов

#### Тема 1. Введение в теорию экономической теории.

1. Рыночная экономика: необходимость, сущность, пути перехода.
2. Собственность в системе экономических отношений.

#### Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение процесса воспроизводства

1. Система национальных счетов и ее значение. Показатели системы национальных счетов.
2. Практика исчисления ВВП в отечественной макроэкономике.
3. Структура образования и использования ВВП (ВВП) в России.

#### Тема 8. Макроэкономическая нестабильность

4. Циклические колебания в экономике, их причины. Фазы цикла. Большие, малые и средние волны.
5. Антициклическое регулирование экономики: кейнсианские и неоклассические подходы.
6. Теория длинных волн в экономике (Н.Д. Кондратьев, И. Шумпетер).

#### Тема 9. Роль государства в рыночной экономике.

1. Роль государства в рыночной экономике. Основные инструменты государственного регулирования экономики.
2. Инфляционные процессы в России: причины, характеристика, пути преодоления.
3. Приватизация: сущность, механизм осуществления, противоречия.
4. Рыночная экономика и государственная система социальной защиты.
5. Рыночный механизм формирования доходов и социальная политика государства.

#### Тема 12. Финансовая система и бюджетно-налоговая политика государства.

3. Финансы, принципы построения финансовой системы. Государственный бюджет.
4. Сущность и принципы налогообложения. Основные виды налогов в РФ.
5. Дефицит государственного бюджета. Государственный долг.
6. Государственные финансы. Структура государственного бюджета.
7. Финансовые рынки, ценные бумаги и фондовая биржа.
8. Налоговая система России: сущность, характеристика, проблемы.

#### 2.4.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Предмет и функции экономики
2. Собственность и ее формы. Деньги и их функции.
3. Структура общественного производства. Типы воспроизводства.
4. Спрос. Закон спроса.
5. Предложение. Закон предложения.
6. Эластичность спроса и предложения
7. Определение рыночной экономики: ее преимущества и недостатки.
8. Прибыль и экономические издержки.
9. Рыночное равновесие. Становление равновесия.
10. Количественная теория полезности. Общая и предельная полезность.
11. Экономические цели общества.
12. Типы экономических систем.
13. Факторы производства.
14. Издержки производства.
15. Эффект масштаба.
16. Рынок совершенной конкуренции.
17. Монополистическая конкуренция.
18. Олигополия.
19. Монополия.
20. Рынок труда.
21. Рынок капитала.
22. Рынок земли.
23. Сущность макроэкономики ВНП и ВВП.
24. Совокупный спрос и предложение.
25. Доход, потребление, сбережения, инвестиции. Виды инвестиций.
26. Экономические циклы. Кривая Лаффера.
27. Государственный бюджет. Бюджетная система государства.
28. Рынок ценных бумаг.
29. Производительность труда и методы ее измерения.
30. Внешняя и внутренняя среда предприятия;
31. Инфляция. Сущность, виды. Антиинфляционная политика.
32. Безработица и ее виды.
33. Социальная политика государства.
34. Экономический рост. Сущность и факторы.
35. Понятие и сущность мирового хозяйства.
36. Торговый и платежный баланс государства.
37. Валютная система. Валютный курс. Конвертируемость валют.



### 2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### 2.6 Задания для самостоятельной работы

#### Тема 2. Теория спроса и предложения, понятие и виды эластичности.

##### Задание 1.

Рынок некоторого товара представлен следующими функциями спроса и предложения:  $Q_d = 36 - 2P$ ;  $Q_s = -4 + 3P$ .

Правительство установило на данный товар фиксированную цену в 10 д.е.

- Рассчитайте, сколько составил объем продаж.

##### Задание 2.

Функция спроса населения на данный товар:  $Q_d = 10 - P$ , функция предложения:  $Q_s = -4 + 3P$ , где  $P$  - цена за единицу товара, д.е. Предположим, что правительство устанавливает фиксированную цену на уровне 3 д.е.

- Определите максимально возможный объем продаж данного товара в условиях фиксированной цены, а также объем неудовлетворенного спроса.

##### Задание 3.

Функция спроса на мясо имеет вид:  $Q_d = 30 - P$ ,

где  $Q_d$  - величина спроса на мясо в день (кг);  $P$  - цена в д.е. за 1 кг.

Функция предложения описывается следующим уравнением:  $Q_s = 15 + 2P$ ,

где  $Q_s$  - величина предложения мяса в день (кг).

- Найдите равновесный объем и равновесную цену на мясо. Покажите это графически.
- Какая ситуация сложится на рынке мяса, если цена упадет до 3 д.е.?

#### Тема 3. Издержки производства и прибыль, экономическое равновесие фирмы, максимальная прибыль в условиях совершенной конкуренции.

##### Задание 4.

В таблице приведены данные о переменных издержках предприятия в зависимости от объема выпуска.

Общий объем производства $Q$ , ед.	Сумма постоянных издержек, руб.	Сумма переменных издержек, руб.	Сумма общих издержек, руб.	Средние постоянные издержки, руб.	Средние переменные издержки, руб.	Средние общие издержки, руб.	Предельные издержки, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1		90					
2		170					
3		240					
4		300					
5		370					
6		450					
7		540					
8		650					
9		780					
10		930					

- Учитывая, что постоянные издержки предприятия составляют 120 руб., определите, к какому периоду (краткосрочному, долгосрочному) относятся эти данные.

- Начертите графики кривых средних общих и переменных издержек, а также график кривой предельных издержек.
- Выясните характер взаимодействия образовавшихся кривых. Почему кривая предельных издержек пересекает кривые средних общих издержек и средних переменных издержек в точках их минимальных значений?

#### **Задание 5.**

Работа предприятия в прошедшем году характеризовалась показателями: общие издержки - 200 млн д.е.; средние переменные издержки - 20 тыс. д.е.; годовой объем прибыли - 50 млн д.е. В текущем году предприятие подняло цену на свой товар на 30 тыс. д.е. за единицу продукции, что обеспечило ему при тех же объемах выпуска рост прибыли на 300%.

- Определите цену, по которой предприятие реализовало свою продукцию в прошедшем году.

### **Тема 6. Понятие воспроизводства, система национальных счетов как отражение процесса воспроизводства**

#### **Задание 6.**

ВВП страны равен 4 000 у.е., потребление - 2 500 у.е., инвестиции - 400 у.е., государственные расходы - 1 200 у.е., экспорт - 200 у.е.

- Чему равна величина импорта?

#### **Задание 7.**

Определите объем ВВП по следующим данным (д.е.): импорт - 1 200; амортизация - 300; экспорт - 1 400; заработная плата - 8 100; процент - 200; рента - 500; инвестиции - 200; косвенные налоги - 700; прибыль - 1 800.

#### **Задание 8.**

Рассчитайте ВВП по следующим данным (д.е.): заработная плата - 35 000; закупки правительства - 5 000; импорт - 3 000; косвенные налоги - 3 000; процент - 210; рентные платежи - 7 100; экспорт - 4 000; потребительские расходы - 40 000; инвестиции - 5 000.

### **Тема 8. Макроэкономическая нестабильность**

#### **Задание 9.**

Имеется следующая информация: численность занятых - 85 млн человек, численность безработных - 15 млн человек. Рассчитайте уровень безработицы. Месяц спустя из 85 млн человек, имевших работу, были уволены 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратил поиски работы.

- Определите, каковы теперь: (а) численность занятых, (б) количество безработных и (в) уровень безработицы.

#### **Задание 10.**

Определите уровень естественной безработицы для экономики страны «В», если в текущем году потеряли работу в связи с переездами 4 млн. человек, потеряли работу и нашли ее, повысив свою квалификацию, - 5 млн человек. Кроме того, из-за ухудшения дел в экономике потеряли работу еще 7 млн человек. Население страны составляет 280 млн человек, среди них детей и нетрудоспособных - 130 млн.

#### **2.6.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## 2.7 Темы курсовых работ

1. Прямые и косвенные методы регулирования рыночной экономики.
2. Теория потребительского выбора. Потребитель в рыночной экономике.
3. Кривые безразличия и бюджетная линия: теоретические основы и практическое использование.
4. Особенности потребительского поведения при нефункциональном спросе.
5. Проблема потребительского выбора и способы максимизации полезности.
6. Роль цен, тарифов, льгот, субсидий, компенсаций в регулировании рынка.
7. Основные характеристики деятельности фирмы в рыночной экономике.
8. Проблема мотивации рыночного поведения фирмы.
9. Содержание, функции и результаты производственной деятельности фирмы.
10. Издержки производства и их виды.
11. Способы максимизации прибыли предприятия.
12. Доходы фирмы и их виды.
13. Ценовая и неценовая конкуренция в условиях современного рынка: положительные и отрицательные аспекты.
14. Монополия, её характерные черты и виды.
15. Сравнительный анализ монополистической конкуренции и олигополии.
16. Современное состояние рынка монополистической конкуренции в России.
17. Олигополия как явление современного рынка (отечественный и мировой опыт).
18. Особенности ценообразования в различных рыночных структурах.
19. Состав, состояние и перспективы развития рынков факторов производства в российской экономике.
20. Проблема соотношения монополии и монополии на рынке труда.
21. Сущность, виды и эффективность инвестиций в человеческий капитал.
22. Понятие, источники, элементы и показатели предпринимательского дохода.
23. Рынок земли в России в современных условиях: структура, особенности, основные тенденции развития.
24. Рынки капиталов и их влияние на формирование состава и видов реальных инвестиций предприятий.
25. Предпринимательский риск и способы его измерения.
26. Информация и знания как факторы производства: сущность, особенности, проблемы измерения.
27. Макроэкономические проблемы и противоречия современной российской экономики.
28. Структура ВВП и ее особенности в разных странах.
29. Безработица: теоретические и практические аспекты.
30. Особенности инфляции в современной российской экономике.
31. Экономические кризисы в современных условиях.
32. Экономический рост и экономическое развитие: сущность, факторы и взаимосвязь.
33. Иностраннные инвестиции в российскую экономику: современное состояние и перспективы.
34. Инновационный тип экономического развития: теория и российская практика.
35. Денежно-кредитная политика и особенности ее осуществления в России.
36. Фискальная политика: цели, виды, механизм воздействия на совокупный спрос.
37. Фискальная политика: цели, виды, механизм воздействия на совокупное предложение.
38. Фондовый рынок в системе общественного воспроизводства.
39. «Внешние эффекты» рынка и формы их проявления в разных экономических системах.
40. Функции государства и их эволюция в рыночной экономике.

### 2.7.1 Критерии оценки выполнения курсовых работ

Оценка «отлично»	– содержание работы соответствует выбранной теме работы;
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной;</li> <li>– проведен обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению;</li> <li>– показано знание информационной (при необходимости – нормативной) базы, использованы актуальные данные;</li> <li>– проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично;</li> <li>– теоретические положения органично сопряжены с практикой;</li> <li>– проведен количественный анализ проблемы, который подтверждает выводы автора, иллюстрирует актуальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования;</li> <li>– широко представлен список использованных источников по теме работы, в том числе и зарубежные источники;</li> <li>– приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы;</li> <li>– по содержанию и форме работы полностью соответствует всем предъявленным требованиям.</li> </ul>
<b>Оценка «хорошо»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание работы в целом соответствует теме работы;</li> <li>– работа актуальна, написана самостоятельно;</li> <li>– дан анализ степени теоретического исследования проблемы;</li> <li>– основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне;</li> <li>– теоретические положения сопряжены с практикой;</li> <li>– представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию;</li> <li>– практические рекомендации обоснованы;</li> <li>– приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями курсовой работы;</li> <li>– составлен список использованных источников по теме работы.</li> </ul>
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме;</li> <li>– исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью;</li> <li>– нарушена логика изложения материала, задачи решены не полностью;</li> <li>– в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, информационные базы данных, а также материалы исследований;</li> <li>– теоретические положения слабо связаны с практикой;</li> <li>– содержание приложений не отражает решения поставленных задач;</li> <li>– имеются многочисленные неточности в оформлении работы.</li> </ul>
<b>Оценка «неудовлетворительно»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание работы не соответствует теме;</li> <li>– работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений;</li> <li>– предложения автора четко не сформулированы;</li> <li>– оформление курсовой работы не соответствует требованиям.</li> </ul>

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Вопросы к экзамену

1. Генезис экономической теории.
2. Предмет и метод экономической теории.
3. Проблема выбора в условиях ограниченных ресурсов. Кривая производственных возможностей.

4. Потребности и их виды, классификация благ.
5. Типы экономических систем. Спонтанный порядок и иерархия.
6. Сущность категории «собственность», виды и типы собственности.
7. Товар и его свойства. Экономические и неэкономические блага.
8. Понятие и виды товарного производства, условия и причины его возникновения товарного хозяйства.
9. Теории стоимости товара.
10. Происхождение, сущность и функции денег.
11. Общая характеристика рыночной системы хозяйствования.
12. Спрос как исходный пункт экономического анализа. Закон спроса. Индивидуальный и рыночный спрос.
13. Закон предложения. График предложения.
14. Рыночное равновесие. Равновесный объем, равновесная цена. Изменение равновесия.
15. Эластичность спроса, виды эластичности. Факторы эластичности и практическое значение.
16. Эластичность спроса по доходу. Перекрестная эластичность.
17. Эластичность предложения (графическая интерпретация). Эластичность и распределение налогового бремени.
18. Теория потребительского выбора.
19. Кривые безразличия, бюджетная линия, эффект дохода и эффект замещения.
20. Издержки производства, равновесие фирмы в краткосрочном периоде.
21. Экономическая и бухгалтерская прибыль.
22. Прибыли и убытки фирмы на рынке совершенной конкуренции.
23. Равновесие фирмы в долгосрочном периоде.
24. Основные типы рыночных структур.
25. Равновесие монополии в краткосрочном периоде. Ценовая дискриминация. Потери от несовершенной конкуренции.
26. Последствия монополии. Антимонопольное законодательство.
27. Производственная функция, эффекты масштаба производства и отдачи от фактора.
28. Теория предельной производительности факторов.
29. Правило минимизации издержек и условия максимизации прибыли (графическая интерпретация).
30. Рынок труда и заработная плата.
31. Рынок капитала и процент.
32. Рынок земельных ресурсов и земельная рента.
33. Организационные формы предпринимательской деятельности.
34. Макроэкономика и ее цели. Кругооборот доходов и расходов в национальном хозяйстве.
35. Система национальных счетов и ее значение. Показатели системы национальных счетов.
36. ВВП: сущность, особенности. Методы расчета ВВП.
37. ВВП и цены. Номинальный и реальный ВВП. Дефлятор ВВП. ВВП и общественное благосостояние.
38. Роль государства в рыночной экономике. Основные инструменты государственного регулирования экономики.
39. Совокупный спрос: понятие, особенности графика, изменение.
40. Совокупное предложение. График. Неценовые факторы, влияющие на совокупное предложение.
41. Макроэкономическое равновесие в модели AD-AS.
42. Потребление и сбережение в масштабах национальной экономики.
43. Инвестиции и сбережения: проблема равновесия. Модель JS.
44. Циклические колебания в экономике, их причины. Фазы цикла. Большие, малые и средние волны.
45. Антициклическое регулирование экономики. Кейнсианский и неоклассический подходы.
46. Безработица. Ее измерение и типы. Определение полной занятости. Естественный уровень безработицы.

47. Понятие и типы денежных систем. Денежная масса.
48. Структура современной кредитной системы. Сущность и формы кредита.
49. Банки, их виды и функции. Мультипликационное расширение банковских депозитов.
50. Спрос на деньги и их предложение. Равновесие на денежном рынке.
51. Финансы, принципы построения финансовой системы. Государственный бюджет.
52. Сущность и принципы налогообложения. Основные виды налогов в РФ.
53. Дефицит государственного бюджета. Государственный долг.
54. Инфляция и антиинфляционная политика.
55. Социальная политика государства.
56. Факторы и типы экономического роста.
57. Характерные черты и особенности мировой экономики.
58. Международная торговля.
59. Торговый и платежный балансы.
60. Валютный курс и проблема конвертируемости валют.

### 3.2 Тестовые задания

**1. Какое из определений наиболее полно характеризует предмет общей экономической теории:**

- a) это наука о динамике материальных и духовных потребностей человека;
- b) это наука о мотивации поведения человека;
- c) это наука о натуральном богатстве;
- d) это наука о наиболее общих законах развития человеческого общества в условиях ограниченности ресурсов.

**2. Ограниченность ресурсов означает, что:**

- a) в обществе они имеются в таком количестве, которого недостаточно для производства необходимых товаров и услуг;
- b) с их помощью невозможно одновременное и полное удовлетворение всех имеющихся потребностей;
- c) ресурсов хватает только на производство предметов потребления.

**3. Вещество природы является экономическим благом, если:**

- a) может быть употреблено без процесса производства;
- b) процессу его потребления предшествует процесс переработки, т. е. воздействие человека.

**4. Какие из перечисленных факторов можно отнести к факторам производства:**

- a) естественные ресурсы (земля, полезные ископаемые, водные ресурсы);
- b) физические и умственные способности человека, затрачиваемые при производстве товаров и услуг;
- c) оборудование, станки, машины, сырье;
- d) способность людей принимать рациональные решения, уметь рисковать;
- e) информационный фактор; e) все предыдущие ответы верны.

**5. Если производство осуществляется в интересах отдельного индивидуума, то это:**

- a) коллективная собственность и коллективное присвоение;
- b) частная собственность и частное присвоение;
- c) общественная собственность и общественное присвоение;
- d) все ответы неверны.

**6. Права собственности - это:**

- a) право исключительного физического контроля над благом;
  - b) право применения полезных свойств блага для себя;
  - c) право обладать результатами от использования блага;
- право решать, кто и как будет обеспечивать использование блага;  
 право на отчуждение блага;  
 право на уничтожение блага;  
 право на передачу блага по наследству;  
 все ответы верны.

7. Если экономическая власть централизована, основным экономическим субъектом выступает государство, рынок не выполняет функцию регулятора экономики, а в поведении экономических субъектов общий интерес доминирует над личным, то это:
- рыночная экономика (чистый капитализм);
  - смешанная экономика;
  - традиционная экономика;
  - командная экономика;
  - все ответы неверны.
8. **Натуральное хозяйство - форма организации экономики, при которой:**
- продукты труда производятся для обмена на рынке;
  - существует замкнутость производителей;
  - продукты производятся для внутрихозяйственного потребления;
  - связь между производством и потреблением прямая, ничем не опосредованная;
  - присутствует специализация производителей на производстве какого-либо продукта;
  - все ответы верны;
  - верны ответы b), c), d).
9. **Собственность - это:**
- отношение человека к вещи;
  - сама вещь;
  - отношение людей друг к другу по поводу присвоения вещей.
10. **Товар - это:**
- вещь, обладающая потребительской стоимостью или полезностью;
  - вещь, являющаяся продуктом человеческого труда;
  - вещь, обмениваемая на другую вещь или деньги;
  - благо, не являющееся продуктом труда, но полезное человеку.
11. **В настоящее время функцию мировых денег выполняют:**
- золотые слитки;
  - электронные деньги;
  - резервные валюты;
  - свой вариант ответа.
12. **О предпринимателе правильнее всего сказать, что это человек, ...**
- управляющий предприятием;
  - владеющий контрольным пакетом акций предприятия;
  - отличающийся предприимчивостью в деловой сфере;
  - чья деятельность направлена на получение прибыли.
- Экономический цикл – это:**  
продолжительный спад производства;  
периодические колебания деловой активности;  
время от начала производства до выпуска продукции;  
период от закупки сырья до продажи товара на рынке.
13. **В какой из вариантов ответа включены основные вопросы экономики?**
- Что производится, как производится, кем потребляется.
  - Что потребляется, как производится, кто производит.
  - Что производится, как потребляется, кто производит.
  - Что потребляется, как производится, кто потребляет.
14. **Три типа экономических систем - это ...**
- традиционная, рыночная и централизованная;
  - феодалная, капиталистическая и коммунистическая;
  - развивающаяся, развитая и загнивающая.
15. **Вознаграждение за сдачу в аренду земельного участка называется ...**
- зарплатой;
  - рентой;
  - процентом;

d) прибылью.

**16. Деньги служат в качестве ...**

- a) единицы счета;
- b) средства платежа;
- c) средства накопления;
- d) все вышеперечисленное верно.

**17. В качестве экономического стимула может выступать ...**

- a) величина прибыли;
- b) размер заработной платы;
- c) величина банковского процента по депозиту;
- d) все перечисленное выше.

**18. Микроэкономика изучает:**

- a) проблемы занятости в экономике;
- b) общий уровень цен;
- c) производство конкретного товара и динамику его цены;
- d) производство в масштабе экономики страны.

**Личный доход – это:**

стоимость произведенных за год товаров и услуг.

доход, полученный домохозяйствами в течение данного года;

весь доход, предназначенный для личных расходов, после уплаты налогов;

сумма сбережений из частных источников, после уплаты налогов;

ВВП минус амортизация.

**21. Укажите, какой из нижеперечисленных вариантов наиболее полно соответствует определению предмета экономической теории:**

- a) средства производства;
- b) человек и средства производства;
- c) производительные силы и научно-технический прогресс;
- d) взаимодействие производительных сил и производственных отношений.

**22. Производственные отношения – это:**

- a) использование ресурсов;
- b) этические, морально-нравственные взаимосвязи и отношения между людьми;
- c) отношения производства, распределения, обмена и потребления;
- d) взаимодействие человека со средствами производства.

**23. Ограниченность ресурсов означает, что:**

- a) с их помощью невозможно одновременно и полное удовлетворение всех имеющихся потребностей;
- b) в обществе они имеются в таком количестве, которого недостаточно для производства необходимых товаров и услуг;
- c) ресурсов хватает только на производство предметов потребления.

**24. Кривая производственных возможностей показывает различные комбинации двух продуктов при:**

- a) неполном использовании трудовых ресурсов;
- b) полном использовании всех имеющихся ресурсов и неизменной технологии;
- c) изменении количества применяемых ресурсов.

**25. Специализация отличается от дифференциации тем, что для нее характерны:**

- a) увеличение гаммы выпускаемой предприятием продукции;
- b) концентрация усилий предприятия на выпуске узкого круга изделий;
- c) проникновение в новые сферы и области производства;
- d) использование универсального оборудования.

**26. Натуральное хозяйство – это такая форма организации экономики, при которой:**

- a) продукты труда производятся для обмена на рынке;
- b) существует замкнутость производителей;
- c) продукты производятся для внутрихозяйственного потребления;



- d) связь между производством и потреблением прямая, ничем не опосредованная;
- e) присутствует специализация производителей на производстве какого-либо продукта;
- g) все ответы верны;
- h) верны ответы b), c), d).

**27. Одной из решающих предпосылок товарного производства и меновых отношений является:**

- a) разделение труда;
- b) появление денег;
- c) стремление к обогащению;
- d) стремление к расширению удовлетворения своих потребностей.

**28. Рынок – это:**

- a) совокупность актов купли-продажи;
- b) взаимодействие спроса и предложения;
- c) взаимоотношения между продавцами и покупателями;
- d) экономическая форма обмена, когда продукт существует в качестве товара;
- e) система экономических отношений между людьми, охватывающих процессы производства, распределения, обмена и потребления;
- f) все ответы верны.

**29. При классификации рынков на местный, региональный, национальный, международный (мировой) рынки главным критерием является:**

- a) степень конкурентности рынков;
- b) экономическое назначение объектов рыночных отношений;
- c) уровень насыщенности рынков;
- d) степень соответствия законам;
- e) территориальный (географический) признак.

**30. При росте доходов потребителей:**

- a) величина спроса уменьшается;
- b) спрос увеличивается;
- c) спрос уменьшается;
- d) величина спроса увеличивается.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
Оценка «хорошо»/зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.

<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Безопасность жизнедеятельности являются:

Формирование профессиональной культуры безопасности (ноксологической культуры), под которой понимается готовность и способность личности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков для обеспечения безопасности в сфере профессиональной деятельности.

**Задачи** дисциплины Безопасность жизнедеятельности заключаются в:

1. Приобретение понимания проблем устойчивого развития, обеспечения безопасности жизнедеятельности и снижения рисков, связанных с деятельностью человека;
2. Овладение приемами рационализации жизнедеятельности, ориентированными на снижение антропогенного воздействия на природную среду и обеспечение безопасности личности и общества;
3. Формирование:
  - культуры безопасности, экологического сознания и риск-ориентированного мышления, при котором вопросы безопасности и сохранения окружающей среды рассматриваются в качестве важнейших приоритетов жизнедеятельности человека;
  - культуры профессиональной безопасности, способностей идентификации опасности и оценивания рисков в сфере своей профессиональной деятельности;
  - готовности применения профессиональных знаний для минимизации негативных экологических последствий, обеспечения безопасности и улучшения условий труда в своей профессиональной деятельности;
  - мотивации и способностей для самостоятельного повышения уровня культуры безопасности;
  - способностей к оценке вклада своей предметной области в решение экологических проблем и проблем безопасности;
  - способностей для аргументированного обоснования своих решений с точки зрения безопасности.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	<b>ОК-9</b>	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
2	<b>ПК-9</b>	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, вл

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. основные природные и техногенные опасности, их свойства и характеристики
2. характер воздействия вредных и опасных факторов на человека и природную среду
3. методы защиты от опасных факторов и чрезвычайных ситуаций применительно к сфере своей профессиональной деятельности

### **Уметь:**

1. идентифицировать основные опасности среды обитания человека, оценивать риск их реализации
2. выбирать методы защиты от опасностей применительно к сфере своей профессиональной деятельности
3. выбирать способы обеспечения комфортных и безопасных условий жизнедеятельности

### **Владеть**

1. законодательными и правовыми основами в области безопасности и охраны окружающей среды, требованиями безопасности технических регламентов в сфере профессиональной деятельности, понятийно-терминологическим аппаратом в области безопасности
2. способами и технологиями защиты в чрезвычайных ситуациях
3. навыками рационализации профессиональной деятельности с целью обеспечения безопасности и защиты окружающей среды, приемами первой помощи

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Безопасность жизнедеятельности относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.16.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Концепции современного естествознания.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Факторы риска в психическом развитии ребенка.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Основные понятия, термины и определения	2	6	1		1		4	
2	Тема 2. Негативные факторы в системе «человек – среда обитания»	2	6	1		1		4	
3	Тема 3. Воздействие негативных факторов на человека и среду обитания и их идентификация	2	6	1		1		4	
4	Тема 4. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека	2	6	1		1		4	
5	Тема 5. Средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи	2	6	1		2		3	
6	Тема 6. Средства коллективной защиты населения и порядок их использования. Приборы радиационной и химической разведки и контроля	2	6	1		2		3	
7	Тема 7. Классификация и характеристика чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени	2	6	1		2		3	
8	Тема 8. Радиационная, химическая защита населения и обеспечение взрыво- и пожаробезопасности	2	6	1		2		3	
9	Тема 9. Требования пожарной безопасности и характеристика первичных средств пожаротушения	2	6			2		4	
10	Тема 10. Первая помощь пострадавшим при чрезвычайной ситуации	2	6			2		4	
11	Тема 11. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности	2	6			2		4	
12	Тема 12. Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и основные задачи гражданской обороны	2	6			2		4	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>4</b>					<b>4</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>8</b>		<b>20</b>		<b>44</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Контроль	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					Самостоятельная работа
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Основные понятия, термины и определения	2	6	2				4	
2	Тема 2. Негативные факторы в системе «человек – среда обитания»	2	6					6	
3	Тема 3. Воздействие негативных факторов на человека и среду обитания и их идентификация	2	6			1		5	
4	Тема 4. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека	2	6					6	
5	Тема 5. Средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи	2	6					6	
6	Тема 6. Средства коллективной защиты населения и порядок их использования. Приборы радиационной и химической разведки и контроля	2	6					6	
7	Тема 7. Классификация и характеристика чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени	2	6					6	
8	Тема 8. Радиационная, химическая защита населения и обеспечение взрыво- и пожаробезопасности	2	6					6	
9	Тема 9. Требования пожарной безопасности и характеристика первичных средств пожаротушения	2	6			1		5	
10	Тема 10. Первая помощь пострадавшим при чрезвычайной ситуации	2	6	2				4	
11	Тема 11. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности	2	6					6	
12	Тема 12. Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и основные задачи гражданской обороны	2	6					6	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)								<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>2</b>		<b>62</b>	<b>4</b>

## Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Основные понятия, термины и определения

Понятие безопасности. Цель и содержание дисциплины «Безопасность жизнедеятельности», ее основные задачи, место и роль в подготовке специалиста. Характерные системы «человек – среда обитания». Производственная, городская, бытовая, природная среда. Взаимодействие человека со средой обитания.

Понятия «опасность», «безопасность». Виды опасностей: природные, антропогенные, техногенные, глобальные. Экологическая, промышленная, производственная безопасности, пожарная, радиационная, транспортная, экономическая, продовольственная и информационная безопасности как компоненты национальной безопасности.

Вред, ущерб, риск – виды и характеристики. Аксиома « о потенциальной опасности » и приемлемом риске. Основы оптимального взаимодействия: комфортность, минимизация негативных воздействий, устойчивое развитие систем. Принципы обеспечения безопасности. Основные функции системы безопасности.

Научные основы и перспективы развития безопасности жизнедеятельности. Роль и достижения отечественной науки в области безопасности жизнедеятельности. Место и роль безопасности в предметной области и профессиональной деятельности.

Тема 2. Негативные факторы в системе «человек – среда обитания»

Характеристика природной среды. Системы взаимодействия живой и неживой природы. Формы взаимодействия общества и природы. Основные направления негативной деятельности человека по отношению к природной среде. Атмосфера, ее загрязнения и последствия, виды загрязнителей. Загрязнения морей и океанов, их виды, негативные последствия загрязнений гидросферы. Загрязнения земель и их последствия. Отходы и неконтролируемый выход энергии как основные причины негативного воздействия на человека и среду обитания.

Негативные факторы производственной среды. Классификация негативных факторов: естественные, антропогенные и техногенные, физические, химические, биологические, психофизические; травмирующие и вредные зоны. Вероятность (риск) и уровни воздействия негативных факторов. Критерии безопасности.

Источники и уровни негативных факторов бытовой среды. Взаимосвязь состояния бытовой среды с комплексом негативных факторов производственной и городской среды.

Тема 3. Воздействие негативных факторов на человека и среду обитания и их идентификация

Вредные вещества и их классификация, агрегатное состояние, пути поступления в организм человека, распределение и превращение вредного вещества, действие вредных веществ и чувствительность к ним.

Допустимое воздействие вредных факторов на человека и среду обитания. Принципы определения допустимых воздействий вредных факторов.

Нормирование содержания вредных веществ: предельно-допустимые максимально разовые, среднесменные, среднесуточные концентрации. Концентрации, вызывающие гибель живых организмов. Хронические отравления, профессиональные и бытовые заболевания при действии токсинов.

Механические колебания. Виды вибраций и их воздействие на человека. Нормирование вибраций, вибрационная болезнь.

Акустические колебания. Действие шума на человека. Инфразвук, возможные уровни. Ультразвук, контактное и акустическое действие ультразвука. Нормирование акустического воздействия. Профессиональные заболевания от воздействия шума, инфразвука и ультразвука.

Ударная волна, особенности ее прямого и косвенного воздействия на человека. Воздействие ударной волны на человека, сооружения, технику, природную среду.

Электромагнитные поля. Воздействие УКВ и СВЧ излучений на органы зрения, кожный покров, центральную нервную систему, состав крови и состояние эндокринной системы. Нормирование электромагнитных полей. Действие ИК-излучения на организм человека.



Действие широкополосного светового излучения больших энергий на организм человека. Действие УФ-излучения. Нормирование. Профессиональные заболевания, травмы. Негативные последствия.

Ионизирующие излучения. Внешнее и внутреннее облучение. Их действие на организм человека. Поглощенная, экспозиционная, эквивалентная дозы. Допустимые уровни облучения, нормы радиационной безопасности. Лучевая болезнь, другие заболевания. Отдаленные последствия. Воздействие ионизирующих излучений на среду обитания.

Электрический ток. Воздействие электрического тока на человека, напряжение прикосновения, шаговое напряжение, неотпускающий ток, ток фибрилляции. Влияние параметров цепи и состояния организма человека на исход поражения электрическим током.

Аксиома о потенциальной опасности производственных процессов и технических средств. Причины отказов, критерии и методы оценки опасных ситуаций. Понятие и величина риска. Остаточный риск – объективная предпосылка производственных аварий и катастроф. Вероятность возникновения аварий на производстве. Допустимый риск и методы его определения.

Тема 4. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека

Влияние параметров микроклимата на самочувствие человека. Гигиеническое нормирование параметров микроклимата. Потребность в чистом наружном воздухе для обеспечения требуемого качества воздуха в помещении.

Системы обеспечения параметров микроклимата и состава воздуха: отопление, вентиляция, кондиционирование и требования к ним. Контроль параметров микроклимата.

Освещение. Требования к освещению помещений и рабочих мест. Естественное и искусственное освещение. Светильники, источники света. Цветовое оформление производственного интерьера и его воздействие на психическое состояние человека. Контроль освещения.

Тема 5. Средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи

Средства индивидуальной защиты и их классификация. Специальная одежда и обувь, средства защиты глаз и лица, защитные дерматологические средства, средства защиты органов слуха.

Средства защиты органов дыхания. Принцип действия, основы устройства и пользования фильтрующими противогазами. Изолирующие противогазы, промышленные противогазы, детские противогазы. Камера защитная детская. Респираторы.

Средства защиты кожи. Изолирующие костюмы КИХ-4, КИХ-5, Л-1, ОЗК. Фильтрующая защитная одежда.

Медицинские средства индивидуальной защиты. Комплектация аптечки индивидуальной АИ-2. Предназначение индивидуального противохимического пакета (ИПП-8, ИПП-10).

Тема 6. Средства коллективной защиты населения и порядок их использования. Приборы радиационной и химической разведки и контроля

Классификация защитных сооружений. Оборудование убежищ и противорадиационных укрытий. Простейшие укрытия. Правила заполнения убежищ и пребывания в них укрываемых.

Радиационный (дозиметрический) контроль, его цели и виды. Приборы радиационной разведки и дозиметрического контроля, их применение. Рентгенметры-радиометры (ДП-5В, ИМД-5, ДП-3Б, ИМД-21, ИМД-22); дозиметры для определения индивидуальных доз облучения (ДП-70 МП, ИД-11); бытовые дозиметрические приборы.

Химический контроль и химическая защита. Приборы химической разведки и контроля (ВПХР, ПХР-МВ, ПХЛ-54, ГСП-11, ППХР, УГ-2).

Тема 7. Классификация и характеристика чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени

Основные понятия и определения, классификация чрезвычайных ситуаций и объектов экономики по потенциальной опасности. Классификация стихийных бедствий. Чрезвычайные

ситуации техногенного и экологического характера.

Характеристика поражающих факторов источников чрезвычайных ситуаций природного характера. Поражающие факторы источников чрезвычайных ситуаций техногенного характера (воздушная ударная волна, горение и воспламенение, радиационное воздействие и радиационное загрязнение).

Поражающие факторы чрезвычайных ситуаций военного времени. Виды оружия массового поражения, их особенности и последствия его применения (ядерное, химическое и бактериологическое оружие). Обычные средства поражения.

Тема 8. Радиационная, химическая защита населения и обеспечение взрыво-и пожаробезопасности

Общие сведения о радиационно-опасных объектах (РОО). Радиационные аварии, их виды, динамика развития, основные опасности.

Оценка и прогнозирование радиационной обстановки. Режимы радиационной защиты. Зонирование территорий при радиационной аварии или ядерном взрыве. Мероприятия по ограничению облучения населения и его защите в условиях радиационной аварии. Принципы защиты персонала и населения. Нормы радиационной безопасности. Действия населения в зонах загрязнения.

Общие сведения об аварийно химически опасных веществах (АХОВ). Химически опасные объекты (ХОО), их группы и классы опасности. Основные способы хранения и транспортировки химически опасных веществ. Классификация аварий, связанных с выбросом АХОВ, по масштабам распространения.

Зоны заражения, очаги поражения, продолжительность химического заражения.

Организация защиты населения при авариях на химически опасных объектах. Способы защиты производственного персонала, населения и территорий от химически опасных веществ.

Основы ликвидации последствий радиационного, химического и бактериологического заражений. Частичная и полная специальная обработка. Дезактивация и способы ее проведения. Дегазация и способы ее проведения. Дезинфекция и ее виды, способы проведения дезинфекции. Частичная и полная санитарная обработка людей. Схема развертывания санитарных обмывочных пунктов (СОП) и порядок проведения полной санитарной обработки.

Основные понятия. Причины пожаров и взрывов. Пожаро – и взрывоопасные объекты. Классификация пожаров и промышленных объектов по пожароопасности.

Мероприятия, проводимые при возникновении чрезвычайной ситуации, связанной со взрывами и пожарами.

Тема 9. Требования пожарной безопасности и характеристика первичных средств пожаротушения

Требования нормативно-правовых актов Российской Федерации по пожарной безопасности. Основные задачи и содержание пожарно-профилактической работы. Огнетушащие вещества и средства тушения пожаров. Средства противопожарной автоматики, пожарной связи и сигнализации. Классификация и правила пользования огнетушителями. Нормы первичных средств пожаротушения, устанавливаемые для организаций и предприятий.

Правила поведения населения при возникновении пожаров.

Тема 10. Первая помощь пострадавшим при чрезвычайной ситуации

Общие принципы оказания первой помощи. Первая помощь при травматических повреждениях: травмах, вывихах, переломах, кровотечениях, синдроме длительного сдавления, шоке.

Первая помощь при неотложных состояниях: ожогах, отморожении, электротравме, утоплении, поражении сильнодействующими ядовитыми веществами.

Мероприятия защиты населения при авариях на АЭС.

Тема 11. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения

безопасности жизнедеятельности

Международные принципы природоохранного законодательства. Нормативно-техническая документация по охране окружающей среды. Система стандартов «Охрана природы». Права граждан на благоприятную окружающую среду и их обязанности по охране природы. Полномочия природоохранных органов и меры ответственности за нарушения природоохранного законодательства. Государственная экологическая экспертиза. Правовой режим недропользования в РФ. Строительные нормы и правила, санитарные нормы.

Правовое обеспечение безопасности жизнедеятельности на производстве. «Декларация безопасности» предприятия и обеспечение промышленной безопасности. Законодательство о труде. Подзаконные акты по охране труда. Нормативно-техническая документация: единая, межотраслевая, предприятий и организаций. Инструкции по охране труда. Система управления охраной труда на предприятии.

Законодательство РФ в области пожарной безопасности. Организация и управление пожарной безопасностью. Основные функции системы обеспечения пожарной безопасности. Виды пожарной охраны. Система Государственной противопожарной службы и ее подразделения. Добровольная пожарная охрана. Обязанности руководителя тушения пожара. Права и обязанности граждан, органов исполнительной власти и предприятий в области пожарной безопасности. Меры ответственности за нарушение требований пожарной безопасности.

Законодательно-правовые акты в области защиты населения и территорий в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени. Полномочия и обязанности органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций. Права, обязанности и ответственность граждан России за участие в мероприятиях по защите людей, материальных ценностей и участие в работах по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Принципы организации и ведения гражданской обороны. Руководство гражданской обороной страны. Обязанности организаций по проведению мероприятий гражданской обороны.

Тема 12. Единая государственная система предупреждения

и ликвидации чрезвычайных ситуаций и основные задачи гражданской обороны

Назначение, основные задачи и структура Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Режимы ее функционирования. Система фондов для ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Гражданская оборона (ГО), ее место в системе общегосударственных мероприятий гражданской защиты. Структура гражданской обороны в Российской Федерации. Задачи, руководство, органы управления и силы гражданской обороны.

Организация гражданской обороны на промышленном объекте. Основные задачи объектовых КЧС и ПБ. Аварийно-спасательные формирования и спасательные службы промышленного объекта. Формирования общего назначения (сводные и аварийно-спасательные отряды (команды, группы); сводные отряды (команды) механизации работ и их состав). Формирования служб ГО. Учреждения гражданской обороны. Примерная организация формирований ГО.

Подготовка персонала объекта к действиям в чрезвычайных ситуациях. Порядок обучения руководящего состава, рабочих и служащих, населения вопросам гражданской обороны, методы и формы обучения.

Участие темы в формировании компетенций: ОК-8

## **5.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

<b>№</b>	<b>Разделы и темы дисциплины</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>
----------	----------------------------------	-----------------------------------

п/п		
1	Тема 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Основные понятия, термины и определения	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Негативные факторы в системе «человек – среда обитания»	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Воздействие негативных факторов на человека и среду обитания и их идентификация	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. Средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. Средства коллективной защиты населения и порядок их использования. Приборы радиационной и химической разведки и контроля	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Тема 7. Классификация и характеристика чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Тема 8. Радиационная, химическая защита населения и обеспечение взрыво-и пожаробезопасности	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
9	Тема 9. Требования пожарной безопасности и характеристика первичных средств пожаротушения	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
10	Тема 10. Первая помощь пострадавшим при чрезвычайной ситуации	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
11	Тема 11. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
12	Тема 12. Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и основные задачи гражданской обороны	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости,

**промежуточной аттестации по дисциплине**

**Приложение № 1**

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

**а) основная литература:**

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Приешкина А.Н. Основы безопасности жизнедеятельности. Обеспечение здорового образа жизни и основы медицинских знаний [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ Приешкина А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Профобразование, 2020.— 92 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92324.html">http://www.iprbookshop.ru/92324.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
2	Курбатов В.А. Безопасность жизнедеятельности. Основы чрезвычайных ситуаций [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ Курбатов В.А., Рысин Ю.С., Яблочников С.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Профобразование, 2020.— 121 с	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93574.html">http://www.iprbookshop.ru/93574.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю

**б) дополнительная литература:**

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Собурь С.В. Пожарная безопасность предприятия. Курс пожарно-технического минимума [Электронный ресурс]: учебно-справочное пособие/ Собурь С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ПожКнига, 2020.— 472 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93880.html">http://www.iprbookshop.ru/93880.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
2	Рысин Ю.С. Безопасность жизнедеятельности. Акустические излучения [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Рысин Ю.С., Яблочников С.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2020.— 103 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/93072.html">http://www.iprbookshop.ru/93072.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
3	Рысин Ю.С. Безопасность жизнедеятельности. Лазерные излучения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Рысин Ю.С., Яблочников С.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2020.— 55 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/88049.html">http://www.iprbookshop.ru/88049.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
4	Рысин Ю.С. Безопасность жизнедеятельности. Электромагнитное излучение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Рысин Ю.С., Сланов А.К., Яблочников С.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 82 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/80169.html">http://www.iprbookshop.ru/80169.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
5	Рысин Ю.С. Безопасность жизнедеятельности. Социально-информационная безопасность систем телерадиовещания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Рысин Ю.С., Яблочников С.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.—	<a href="http://www.iprbookshop.ru/80168.html">http://www.iprbookshop.ru/80168.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю

	100 с.		
6	Другов Ю.С. Контроль безопасности и качества продуктов питания и товаров детского ассортимента [Электронный ресурс]: практическое руководство/ Другов Ю.С., Родин А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Лаборатория знаний, 2020.— 442 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/12229.html">http://www.iprbookshop.ru/12229.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
7	Безопасность жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для СПО/ Г.В. Тягунов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Саратов, Екатеринбург: Профобразование, Уральский федеральный университет, 2019.— 235 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/87788.html">http://www.iprbookshop.ru/87788.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
8	Алексеев В.С. Безопасность жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Алексеев В.С., Жидкова О.И., Ткаченко И.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2019.— 158 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81000.html">http://www.iprbookshop.ru/81000.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
9	Шуленина Н.С. Практикум по безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]/ Шуленина Н.С., Ширшова В.М., Волобуева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017.— 190 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/65287.html">http://www.iprbookshop.ru/65287.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
10	Безопасность жизнедеятельности [Электронный ресурс]: лабораторный практикум/ О.М. Зиновьева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Издательский Дом МИСиС, 2017.— 179 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/78555.html">http://www.iprbookshop.ru/78555.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю
11	Махов С.Ю. Организация и управление личной безопасностью [Электронный ресурс]: дополнительная профессиональная программа/ Махов С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Орел: Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИВ), 2017.— 32 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73250.html">http://www.iprbookshop.ru/73250.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1.Официальный сайт МЧС России: [www.mchs.gov.ru](http://www.mchs.gov.ru).
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru> .

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности

студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) › Ресурсы Интернет › 572-res1-1

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

<http://www.consultant.ru>

Справочная правовая система «Гарант»

<http://www.garant.ru>

Электронно-библиотечная система BOOK.RU

<http://www.book.ru>

Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

**OpenOffice** - свободный и открытый офисный пакет <https://www.openoffice.org/ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

- Плакаты Первая медицинская помощь в ЧС
- Плакаты Правила поведения в аварийных ситуациях на транспорте
- Плакаты Правила поведения в ЧС природного характера
- Плакаты Терроризм - угроза обществу
- Плакаты Умей действовать при пожаре

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику



специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОК-9	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	1. основные природные и техногенные опасности, их свойства и характеристики 2. характер воздействия вредных и опасных факторов на человека и природную среду	1. идентифицировать основные опасности среды обитания человека, оценивать риск их реализации	1. законодательными и правовыми основами в области безопасности и охраны окружающей среды, требованиями безопасности технических регламентов в сфере профессиональной деятельности, понятийно-терминологическим аппаратом в области безопасности 2. способами и технологиями защиты в чрезвычайных ситуациях
2	ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, вл	методы защиты от опасных факторов и чрезвычайных ситуаций применительно к сфере своей профессиональной деятельности	1. выбирать методы защиты от опасностей применительно к сфере своей профессиональной деятельности 2. выбирать способы обеспечения комфортных и безопасных условий жизнедеятельности	навыками рационализации профессиональной деятельности с целью обеспечения безопасности и защиты окружающей среды, приемами первой помощи

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные

		действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	ОК-9	Тема 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Основные понятия, термины и определения Тема 2. Негативные факторы в системе «человек – среда обитания» Тема 3. Воздействие негативных факторов на человека и среду обитания и их идентификация Тема 4. Обеспечение комфортных условий для жизни и деятельности человека Тема 5. Средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи Тема 6. Средства коллективной защиты населения и порядок их использования. Приборы радиационной и химической разведки и контроля	1. устный опрос 2. реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету
	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, вл	ПК-9	Тема 7. Классификация и характеристика чрезвычайных ситуаций мирного и военного времени Тема 8. Радиационная, химическая защита населения и обеспечение взрыво- и пожаробезопасности Тема 9. Требования пожарной безопасности и характеристика первичных средств пожаротушения Тема 10. Первая помощь пострадавшим при чрезвычайной ситуации Тема 11. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности Тема 12. Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и основные задачи	1. устный опрос	Вопросы/задания к экзамену/зачету

			гражданской обороны		
--	--	--	---------------------	--	--

\* В данной колонке приводятся показатели обозначенные в колонках «Знать», «Уметь» и «Владеть» таблицы, указанной в п. 2.1

\*\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины. Освоение темы рассматривается как этап формирования конкретной части компетенции.

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

#### Перечень тем для проведения групповой дискуссии

1. Влияние на организм человека негативных факторов производственной и бытовой среды
2. Антропогенные загрязнения окружающей среды и проблемы экологической безопасности
3. Порядок использования населением средств коллективной и индивидуальной защиты
4. Правила поведения населения при чрезвычайных ситуациях
5. Правила пожарной безопасности и тушения пожаров
6. Требования Российского законодательства по обеспечению безопасности жизнедеятельности и гражданской обороны
7. Задачи РСЧС и структура органов гражданской обороны на объекте экономики
8. Организация работы органа ГОЧС по защите персонала объекта в мирное и военное время

#### Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>2</b>
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	<b>1</b>
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке психологических знаний.	<b>0</b>
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### 2.2 Темы эссе

1. Безопасность образовательного пространства.
2. Основы гармоничного сосуществования общества и природы.
3. Понятие вреда, наносимого здоровью граждан, и формы реализации права граждан на возмещение вреда здоровью.

4. Основные принципы защиты населения и объектов от чрезвычайных ситуаций.
5. Организация подготовки населения и руководящего состава в области защиты от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны.
6. Международное сотрудничество МЧС в начале XXI века.
7. Мобильная связь и здоровье человека. Анализ современных исследований.
8. Психологическая устойчивость в экстремальных ситуациях.
9. Основные законодательные и нормативные акты, регулирующие вопросы безопасности в сфере профессиональной деятельности.

### **Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;

- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;

- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;

- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;

- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);

- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.

- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;

- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### **Шкала оценивания эссе**

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/незачтено	5 и менее баллов

### **2.3 Тематика рефератов**

1. Роль государства в обеспечении безопасности жизнедеятельности граждан.
2. Негативные воздействия на человека и природную среду естественного, антропогенного и техногенного происхождения.

3. Основные причины загрязнения окружающей природной среды и последствия загрязнений.
4. Экологическая обстановка в г. Москве и Московской области.
5. Экологический кризис, его демографические и социальные последствия.
6. Основы гармоничного сосуществования общества и природы.
7. Общие санитарно-технические требования к производственным помещениям и рабочим местам.
8. Влияние на организм человека неблагоприятного производственного микроклимата и меры профилактики.
9. Понятие вреда, наносимого здоровью граждан, и формы реализации права граждан на возмещение вреда здоровью.
10. Влияние антропогенных загрязнений атмосферного воздуха на здоровье человека. ПДК основных атмосферных загрязнений.
11. Производственная вибрация и ее воздействие на человека.
12. Системы обеспечения параметров микроклимата и состава воздуха в производственных помещениях.
13. Влияние шума на организм человека.
14. Воздействие на организм человека электромагнитных полей и неионизирующих излучений.
15. Ионизирующие излучения и их воздействие на организм человека.
16. Источники и уровни негативных факторов бытовой среды.
17. Допустимые уровни воздействия вредных веществ на гидросферу, почву, животных и растительность, конструкционные и строительные материалы.
18. Воздействие ионизирующих излучений на среду обитания.
19. Современные средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи.
20. Обеспечение пожарной безопасности жилых домов, предприятий и учреждений, противопожарная профилактика.
21. Характеристика чрезвычайных ситуаций природного характера.
22. Чрезвычайные ситуации экологического характера и их характеристика.
23. Причины роста чрезвычайных ситуаций техногенного характера в современных условиях.
24. Принципы радиационной защиты при авариях на радиационно опасных объектах.
25. Основные мероприятия по защите населения при радиационной опасности.
26. Способы защиты производственного персонала, населения и территорий от химически опасных веществ.
27. Создание и современное состояние Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
28. Гражданская оборона, ее структура и место в системе общегосударственных мероприятий гражданской защиты.
29. Организация гражданской обороны на объектах экономики.
30. Права и обязанности населения по гражданской обороне и действиям в чрезвычайных ситуациях.
31. Основные принципы защиты населения и объектов от чрезвычайных ситуаций.
32. Организация оповещения населения о чрезвычайных ситуациях. Сигналы оповещения в мирное и военное время.
33. Классификация и характеристика средств коллективной защиты населения и персонала.
34. Эвакуационные мероприятия в чрезвычайных ситуациях и порядок проведения эвакуации.
35. Основные направления обеспечения защиты населения и его жизнедеятельности, определенные Федеральным законом «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».
36. Порядок подготовки, заполнения защитного сооружения и правила поведения в нем.

37. Организация подготовки населения и руководящего состава в области защиты от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны.
38. История создания и дальнейшего развития Российской системы чрезвычайных ситуаций (РСЧС).
39. Задачи, организационная структура и развитие Поисково-спасательной службы МЧС России.
40. Задачи и структура Центрального аэромобильного спасательного отряда (Центроспаса).
41. Задачи и структура Государственной противопожарной службы МЧС РФ.
42. Создание и дальнейшее развитие службы медицины катастроф в Российской Федерации.
43. Международное сотрудничество МЧС в начале XXI века.
44. Правила поведения и действия людей в зонах радиоактивного загрязнения.
45. Правила поведения и действия людей в зоне химического поражения.
46. Организация и проведение спасательных работ и ликвидации последствий при аварии, катастрофе, стихийном бедствии.
47. Организация и внедрение системы экологического менеджмента.
48. Способы организации вентиляции и кондиционирования для создания благоприятных микроклиматических условий на рабочем месте.
49. Культура человека, общества и безопасность.
50. Современные аспекты международного сотрудничества в области безопасности.
51. Структура техносферы Московского региона и основные региональные проблемы безопасности.
52. Современные проблемы техносферной безопасности.
53. Мобильная связь и здоровье человека. Анализ современных исследований.
54. Действие алкоголя и наркотиков на человека и его здоровье.
55. Новые методы и средства очистки выбросов от вредных веществ (по типам и видам вредных веществ).
56. Влияние световой среды на работоспособность и безопасность труда.
57. Психологический тип человека, его психологическое состояние и безопасность.
58. Психологическая устойчивость в экстремальных ситуациях.
59. Анализ современного состояния пожарной безопасности в России и основные причины пожаров.
60. Типы и характер террористических актов.
61. Основные законодательные и нормативные акты, регулирующие вопросы безопасности в сфере профессиональной деятельности.
62. Основные мероприятия первой помощи.
63. Состояния, при которых оказывается первая помощь.
64. Контроль состояния пострадавшего и оказание психологической поддержки.
65. Особенности оказания первой помощи детям.
66. Средства первой помощи.
67. Кровотечения. Первая помощь при острых наружных кровотечениях.
68. Анафилактический шок и анафилактоидные реакции.
69. Синдром длительного сдавления. Мероприятия первой помощи.
70. Неотложные состояния. Мероприятия первой помощи.
71. Готовность к чрезвычайным ситуациям и их профилактика.
72. Солнечный и тепловой удар. Мероприятия первой помощи.
73. Обморок. Кома. Мероприятия первой помощи.
74. Отравления тяжелыми металлами. Мероприятия первой помощи.
75. Пищевые отравления. Мероприятия первой помощи.
76. Отравление ядовитыми растениями и грибами. Мероприятия первой помощи.
77. Отравление продуктами горения. Мероприятия первой помощи.
78. Укусы животных. Мероприятия первой помощи.

79. Травматический шок. Мероприятия первой помощи.
80. Воздействие АХОВ на организм человека и их последствия. Мероприятия первой помощи.
81. Медицинская сортировка пострадавших в чрезвычайной ситуации.
82. Аллергия. Первая помощь при острой дыхательной недостаточности.
83. Стресс. Последствия. Профилактика и первая помощь.
84. Способы транспортировки пострадавших.
85. Первая помощь при дорожно-транспортном происшествии.
86. Оказание первой помощи при непроходимости дыхательных путей. Особенности оказания первой помощи при непроходимости дыхательных путей у тучных (полных) пострадавших, детей до года, беременных.
87. Оказание первой помощи при электротравмах.
88. Политравма. Определение тяжести состояния пострадавшего.
89. Первая помощь пострадавшим с острым стрессовым расстройством.
90. Бытовая и производственная гигиена.
91. Экологические и профессиональные факторы в возникновении и течении болезней.
92. Эпидемиология. Профилактика и ликвидация эпидемий.
93. Воздействие ионизирующего излучения на организм человека.
94. Ситуационно-ролевые игры по сценариям наиболее типичных экстремальных и чрезвычайных ситуаций.
95. Основы психологической помощи и самопомощи в экстремальных и чрезвычайных ситуациях.
96. Диагностика и помощь в критических состояниях.
97. Принципы, правила и приемы оказания первой помощи.
98. Методика массового обучения населения навыкам оказания первой помощи после несчастного случая или террористического акта.
99. Биологические и физиологические изменения под воздействием активных двигательных нагрузок.
100. Влияние радиации на здоровье человека.
101. Алкоголизм как социальная проблема.
102. Проблема наркомании и токсикомани.
103. Наследственность, гены, здоровье.
104. Роль витаминов в питании.
105. Транспортная иммобилизация при различных видах травматических повреждений.
106. Проникающая радиация. Способы защиты населения.
107. Реанимация. Проведение сердечно-легочной реанимации
108. Десмургия. Правила и техники наложения повязок.
109. Утопление. Суицид. Первая помощь при повешенье.
110. Асфиксия. Виды. Мероприятия первой помощи.
111. Классификация групп здоровья. Принципы распределения.
112. Основные неинфекционные и инфекционные заболевания как медицинская проблема.
113. Основные симптомы при заболеваниях сердечно-сосудистой системы. Ишемическая болезнь сердца и формы ее проявления.
114. Инфаркт миокарда. Профилактика. Первая помощь.
115. Первая помощь при несчастных случаях и травмах. Профилактика травматизма у детей и подростков.
116. Кровотечения: разновидности, способы временной остановки кровотечения.
117. Переломы костей. Разновидности, клинические симптомы. Возрастные особенности строения костей. Особенности переломов у детей.
118. Детский травматизм, разновидности, причины роста. Травмы в школе и на улице. Профилактика.
119. Ожоги, разновидности, степени, первая помощь.



120. Отморожения: степени, первая помощь.
121. Здоровье и образование. Охрана здоровья детей дошкольного и школьного возраста.
122. Биологические и социальные проблемы формирования здорового образа жизни.
123. Закаливающее и оздоровительное воздействия холода на организм человека.
124. Оздоровительные программы активного долголетия.
125. Биологические и социальные аспекты здорового образа жизни
126. Охрана здоровья детей и подростков.
127. Здоровье и факторы, его определяющие.
128. Здоровье как общественная и личностная ценность.
129. Общественное популяционное здоровье как фактор здорового и нездорового образа жизни.
130. Основные понятия иммунологии. Иммуитет и основные защитные факторы организма.
131. Аллергия и аллергические реакции. Анафилактический шок.
132. Основные противэпидемические мероприятия.
133. Понятие о неотложных состояниях и первой помощи при них.
134. Пищевые отравления. Меры предосторожности.
135. Основные приемы и методы сердечно-легочной реанимации. Нововведения.
136. Детский травматизм, разновидности, причины роста.
137. Особенности переломов у детей. Возрастные особенности строения костей.
138. Кровотечения: разновидности, способы временной остановки кровотечения.
139. Внутренние кровотечения. Опасности, симптомы, первая помощь.
140. Переломы костей. Разновидности, клинические симптомы.
141. Ожоги, разновидности, степени, первая помощь.
142. Отморожения: степени, первая помощь.
143. Травматический и анафилактический шок. Мероприятия первой помощи.
144. Вредные привычки, разрушающие здоровье (курение, употребление алкоголя, наркомания, токсикомания) и их профилактика.
145. Рациональное питание как один из факторов здорового образа жизни. Понятие о диетическом питании (лечебные столы).
146. Первая помощь при острых отравлениях недоброкачественной пищей, алкоголем.
147. Возрастные особенности строения костей. Особенности переломов у детей.
148. Ожоги, разновидности, степени, первая помощь.
149. Транспортная иммобилизация при различных видах травматических повреждений.
150. Организационные основы оказания первой помощи при возникновении массовых поражений.
151. Состояние здоровья детей и подростков. Здоровье и образование.
152. Психическое здоровье как медико-психологическая проблема.
153. Потребность в движении как физиологическая норма. Возраст и уровень физической нагрузки. Влияние недостаточной физической активности на здоровье человека.
154. Наследственность и здоровье. Профилактика наследственных заболеваний.
155. Адаптационные возможности организма человека.

### Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы

Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

#### Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/незачтено	5 и менее баллов

### 2.4 Тематика докладов (сообщений)

1. Современный мир и его влияние на окружающую природную среду.
2. Современные методы защиты от опасного и вредного техногенного и природного фактора (по типам факторов).
3. История создания и современное состояние Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций
4. Здоровье и образование.
5. Особенности оказания первой помощи детям.
6. Психическое здоровье как медико-психологическая проблема.
7. Основы психологической помощи и самопомощи в экстремальных и чрезвычайных ситуациях.

#### Критерии и шкала оценки докладов (сообщений) на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Доклад (сообщение) краткий, неглубокий, поверхностный.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Хорошо/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Отлично/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

### 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Каковы основные цели и задачи учебного курса «Безопасность жизнедеятельности»?
2. В чем сущность «аксиомы о потенциальной опасности»?
3. Назовите основные факторы оценки риска.
4. Назовите основные принципы обеспечения безопасности.
5. Дайте характеристику основных видов безопасности.
6. Какова роль безопасности в профессиональной деятельности?
7. Формы взаимодействия общества и природы на современном этапе исторического развития.
8. Атмосфера, ее загрязнения и последствия.
9. Негативные последствия загрязнений гидросферы.
10. Загрязнения земель и их последствия.

11. Современное состояние биосферы и проблемы защиты флоры и фауны.
12. Роль отходов и неконтролируемого выхода энергии в негативном воздействии на окружающую природную среду и население планеты.
13. Экологическая обстановка в административных округах г. Москвы.
14. Основные направления обеспечения экологической безопасности.
15. Требования Российских законов и нормативно-технических документов по охране окружающей природной среды и защите здоровья населения.
16. Правовое обеспечение безопасности жизнедеятельности на производстве.
17. Законодательство России в области пожарной безопасности.
18. Законодательно-правовые акты в области защиты населения и территорий в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера.
19. Принципы организации и ведения гражданской обороны.
20. Обязанности организаций по проведению мероприятий гражданской обороны.
21. Назначение и основные задачи Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС).
22. Силы и средства РСЧС.
23. Организация гражданской обороны на объекте экономики.
24. Задачи и состав нештатных аварийно-спасательных формирований гражданской обороны на объекте экономики.
25. Подготовка персонала объекта к действиям в чрезвычайных ситуациях.
26. Алгоритм оказания первой помощи при чрезвычайных ситуациях.
27. На какие группы подразделяются травмирующие и вредные факторы производственной среды?
28. Назовите источники негативных факторов бытовой среды.
29. Назовите основные факторы негативного воздействия городской среды на организм человека.
30. Что такое нормирование и какими документами устанавливаются нормативы в области охраны природы?
31. Какие стихийные бедствия относятся к чрезвычайным ситуациям геологического характера?
32. Какие стихийные бедствия относятся к чрезвычайным ситуациям метеорологического характера?
33. Как подразделяются стихийные бедствия гидрологического характера?
34. Что относится к природным пожарам?
35. Как классифицируются чрезвычайные ситуации техногенного характера?
36. На какие виды подразделяются чрезвычайные ситуации экологического характера?
37. Какое воздействие на объекты экономики оказывает ударная волна?
38. Какими поражающими факторами обладает ядерное оружие?
39. Как классифицируются боевые отравляющие вещества по их воздействию на организм человека?
40. Дайте определение эпидемии, пандемии, эпизоотии, панзоотии, эпифитотии, панфитотии.
41. Какие мероприятия по защите населения и персонала проводятся заблаговременно (при нормальной работе АЭС)?
42. Как организуется защита персонала и населения при авариях на АЭС?
43. Какие установлены гигиенические нормативы облучения персонала и населения на территории России?
44. Какие предприятия относятся к ХОО и как они подразделяются по классам опасности?
45. Какие профилактические мероприятия по защите населения и персонала проводятся в районах возможного химического загрязнения в условиях повседневной деятельности?
46. Назовите основные меры защиты персонала и населения при возникновении аварии на ХОО?
47. На какие категории подразделяются пожаро- и взрывоопасные объекты?

- 48.Перечислите основные меры противопожарной безопасности в зданиях и на территории предприятия.
- 49.Назовите установки и системы противопожарной автоматики и дайте их характеристику.
- 50.Назовите основные требования Федерального закона «О пожарной безопасности».
- 51.В чем заключаются обязанности граждан в области гражданской обороны?
- 52.Какие средства противопожарной автоматики используются при оборудовании производственных помещений?
- 53.Какие огнетушащие вещества используются для тушения пожаров?
- 54.Какие огнетушители нельзя использовать для тушения легковоспламеняющихся жидкостей и электрических сетей под напряжением?
- 55.Огнетушители каких типов можно использовать для тушения электроустановок и каков порядок их применения?
- 56.Как должно действовать население при возникновении пожара в квартире, жилом доме, на балконе?
- 57.Как оказать первую помощь пострадавшим при травматических повреждениях (вывихе, переломе, ожоге, шоке, кровотечении, ране, растяжении, поражении электротоком).
- 58.Как проводится сердечно-легочная реанимация?
- 59.В чем заключается оказание первой помощи при поражении сильнодействующими ядовитыми веществами?
- 60.Какие особенности оказания первой помощи при авариях на АЭС?
- 61.Какие санитарно-эпидемиологические мероприятия проводятся по предупреждению распространения особо опасных инфекций?
- 62.Какие имеются средства оказания первой помощи и как ими пользоваться?
- 63.Какие существуют приемы и способы остановки различных видов кровотечений?
- 64.Назовите основные нормативные правовые акты в области охраны окружающей природной среды.
- 65.Какая ответственность установлена за нарушение природоохранного законодательства?
- 66.Какими законодательными актами РФ регламентируется охрана здоровья и обеспечение безопасности населения России?
- 67.Какие принципы заложены в нормативных правовых актах Российской Федерации по охране труда?
- 68.Как организуется пожарная безопасность на территории России и ее основные задачи, определенные нормативными документами?
- 69.Какие права, обязанности и ответственность граждан России за участие в мероприятиях по ликвидации ЧС установлены в Федеральных законах?
- 70.На кого возложено руководство гражданской обороной в Российской Федерации, ее субъектах и на объектах экономики?
- 71.В чем заключаются обязанности организаций по проведению мероприятий гражданской обороны?
- 72.Для решения каких задач создана единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС)?
- 73.Какие подсистемы и уровни имеет РСЧС?
- 74.Какие задачи на всех уровнях выполняют координационные органы РСЧС?
- 75.Какие постоянно действующие органы РСЧС созданы на федеральном, межрегиональном и региональном уровнях?
- 76.Какие основные задачи выполняет гражданская оборона страны в современных условиях?
- 77.Раскройте структуру органов защиты персонала на объекте экономики.
- 78.Какие специальные службы ГО создаются на потенциально опасных объектах экономики и их основные задачи?
- 79.Какие нештатные аварийно-спасательные формирования ГО создаются на объектах экономики?

### **Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой, нормативно-правовыми актами, судебной практикой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.	2
2	Обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя	1
3	Имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### Шкала оценивания результатов устного опроса

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

### 2.6 Практические задания для самостоятельной работы

1. Вредные химические вещества и их воздействие на организм человека;
2. Воздействие вибрации на организм человека, вибрационные болезни;
3. Шум и его влияние на здоровье человека, инфразвуковые и ультразвуковые колебания;
4. Воздействие электромагнитных полей и излучений на организм человека;
5. Ионизирующие излучения и их виды, единицы измерения;
6. Лучевая болезнь, ее виды и степени;
7. Электрический ток и его воздействие на человека.
8. Нормирование воздействия вредных факторов на организм человека и среду обитания.
9. Критерии и методы оценки опасных ситуаций.
10. Допустимый риск и методы его определения.
11. Характеристика и классификация коллективных средств защиты.
12. Порядок заполнения защитного сооружения и правила поведения населения в убежище.
13. Характеристика индивидуальных средств защиты органов дыхания:
  - а) принцип действия, основы устройства и пользования фильтрующими противогазами;
  - б) промышленные и изолирующие противогазы;
  - в) детские противогазы, камеры защитные детские;
  - г) респираторы и простейшие средства защиты органов дыхания.
14. Средства защиты кожи:
  - а) изолирующие средства защиты кожи;
  - б) фильтрующая защитная одежда.
15. Средства медицинской защиты и их характеристика.
16. Правила поведения и действия населения при авариях на радиационно опасных объектах.
17. Правила поведения и действия населения при авариях на химически опасных объектах.
18. Нормы радиационной безопасности населения.
19. Правила поведения населения при землетрясениях и извержения вулкана.
20. Правила поведения населения при наводнениях.
21. Правила поведения населения при бурях и ураганах.
22. Правила поведения населения при массовых заболеваниях людей и животных.
23. Как организуется противопожарная защита объектов в соответствии с Правилами пожарной безопасности?
24. Что должно учитываться при разработке плана эвакуации персонала объекта при

пожаре?

25. Какой существует порядок привлечения сил и средств для тушения пожаров?
26. Действия добровольной пожарной дружины при тушении пожара?
27. Дайте характеристику первичных средств тушения пожара.
28. Правила использования огнетушителей различных типов для тушения возгораний.
29. Правила оказания первой помощи при ожогах.
30. Какова структура органов РСЧС и гражданской обороны на объекте экономики?
31. Какими положениями необходимо руководствоваться при планировании мероприятий по защите рабочих и служащих от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и гражданской обороны на объекте экономики?
32. Какие разделы включает план действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера на объекте экономики?
33. Какова структура и содержание плана ГО объекта?
34. Какие аварийно-спасательные формирования и учреждения гражданской обороны создаются на отдельном объекте экономики и какие задачи они выполняют?
35. В чем заключаются функциональные обязанности руководителей ГО и начальников служб гражданской обороны?
36. Какие мероприятия по защите персонала и населения, должны проводиться при возникновении чрезвычайной ситуации?
37. В чем заключается инженерная защита населения и объектов?
38. Какие мероприятия по эвакуации персонала объекта и населения проводятся в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени?
39. Каковы основы управления АСиДНР?
40. Как организуется жизнеобеспечение населения в районе чрезвычайной ситуации?

### Критерии оценки выполнения практических заданий для самостоятельной работы

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям: - осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений; - освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений; - обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал. - самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи. - инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.	2
2	Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев	1
3	Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	0
<b>Максимальная оценка -2 балла</b>		

### Шкала оценивания практических заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Вопросы к зачету

1 блок (вопросы на определение имеющихся знаний)

- 1.Понятие безопасности жизнедеятельности. Безопасность жизнедеятельности как учебная дисциплина, ее цели и задачи.
- 2.Основные принципы обеспечения безопасности, определенные Российским законодательством.
- 3.Назовите основные виды безопасности и дайте их характеристику.
- 4.Какие санитарно-гигиенические требования предъявляются к производственным помещениям и рабочим местам?
5. Что такое вибрация? Виды вибрации и ее влияние на организм человека.
- 6.Понятие шума и единицы его измерения. Какие изменения возникают при действии шума на организм человека?
- 7.Какое действие на организм человека оказывают электромагнитные поля радиочастот? Меры защиты работающих от их неблагоприятного влияния.
- 8.Охарактеризуйте влияние на организм человека электрических полей токов промышленной частоты. Средства защиты человека от электрических полей.
- 9.Ионизирующее излучение и его виды. Дайте характеристику основных видов ионизирующих излучений.
- 10.Охарактеризуйте основные виды лучевых поражений, развивающихся при воздействии ионизирующих излучений. Степени лучевой болезни и их краткая характеристика.
- 11.Какие установлены дозовые пределы и допустимые уровни облучения персонала и населения?
12. Виды антропогенного загрязнения окружающей природной среды и их последствия.
- 13.Пути обеспечения качества окружающей среды и основные направления экологической стратегии России.
- 14.Охарактеризуйте современные средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи.
15. Средства защиты. Предназначение и состав аптечки индивидуальной АИ-2.
- 16.Современное состояние окружающей среды и ее влияние на здоровье человека.
- 17.Раскройте понятие «чрезвычайная ситуация». Дайте общую характеристику чрезвычайных ситуаций природного характера и их классификацию.
- 18.Каковы основные причины возникновения чрезвычайных ситуаций в Российской Федерации?
- 19.Охарактеризуйте природные чрезвычайные ситуации геологического происхождения, их последствия и мероприятия по защите населения.
- 20.Природные чрезвычайные ситуации метеорологического происхождения и их последствия. Меры, принимаемые по защите населения.
- 21.Природные чрезвычайные ситуации гидрологического происхождения и их последствия. Мероприятия, проводимые по защите населения.
- 22.Чрезвычайные ситуации техногенного характера и их классификация.
- 23.Классификация чрезвычайных ситуаций по масштабам их распространения и тяжести последствий.
- 24.Дайте определения терминам эпидемия, пандемия и характеристику наиболее опасных инфекционных заболеваний людей.
- 25.Назовите перечень основных мероприятий при массовых инфекционных заболеваниях.
- 26.Радиационно опасные объекты. Аварии на радиационно опасных объектах, их возможные последствия. Нормы радиационной безопасности.
- 27.Химически опасные объекты. Аварии на химически опасных объектах и их возможные последствия.

28. Пожаро- и взрывоопасные объекты и их категории. Возможные последствия аварий на пожаро- и взрывоопасных объектах.
29. Ядерное оружие и его поражающие факторы. Возможные последствия применения ядерного оружия.
30. Боевые отравляющие вещества, их классификация и воздействие на организм человека.
31. Особенности радиоактивного загрязнения окружающей среды при авариях на атомных станциях.
32. Контроль радиационной обстановки и организация защиты населения при авариях на атомных станциях.
33. Приборы радиационной разведки и дозиметрического контроля.
34. Приборы химической разведки и контроля.
35. Дайте определение терминам эпизоотия, панзоотия и характеристику наиболее опасных заболеваний животных.
36. Дайте определение термина эпифитотия и характеристику наиболее опасных болезней растений.
37. Назначение и основные задачи Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС). Режимы ее функционирования.
38. Состав сил и средств наблюдения и контроля РСЧС.
39. Состав сил и средств ликвидации чрезвычайных ситуаций РСЧС.
40. Основные задачи гражданской обороны Российской Федерации.
41. Силы ликвидации чрезвычайных ситуаций на объектах экономики.
42. Территориальная подсистема Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и ее структура на всех уровнях.
43. Функциональная подсистема Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
44. Структура органов ГО и ЧС на объекте экономики. Предназначение нештатных аварийно-спасательных формирований гражданской обороны.
45. Состав формирований общего назначения и формирований специальных служб на объекте экономики.
46. Основные задачи комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (КЧС И ПБ) объекта.
47. Организация оповещения населения о чрезвычайных ситуациях. Сигналы оповещения мирного и военного времени.
48. Дайте характеристику средств коллективной защиты населения и их классификацию.
49. Права и обязанности граждан Российской Федерации в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, определенные Федеральными законами.
50. Законодательство Российской Федерации по обеспечению пожарной безопасности.
51. Назовите комплекс мероприятий, проводимых при аварийно-спасательных работах.
52. Что такое дезактивация и способы ее проведения?
53. Природоохранное законодательство Российской Федерации.

2 блок (вопросы на определение имеющихся умений)

1. Природные пожары и их последствия. Профилактика лесных и торфяных пожаров.
2. Обеспечение пожарной безопасности в местах проживания. Обязанности граждан в области пожарной безопасности.
3. Организация защиты населения при авариях на химически опасных объектах.
4. Принципы организации и способы проведения эвакуации. Эвакуационные органы.
5. Правила поведения населения при эвакуации.
6. Основные принципы организации и способы защиты населения в чрезвычайных ситуациях.
7. Способы дезактивации зданий, транспортных средств и техники, одежды, обуви, средств индивидуальной защиты.
8. Что такое дегазация и способы ее проведения? Дегазирующие растворы.



- 9.Порядок и способы проведения дегазации территории, одежды, обуви, средств индивидуальной защиты.
- 10.Частичная и полная санитарная обработка людей. Порядок проведения полной санитарной обработки на санитарно обмывочных пунктах.
- 11.Что такое дезинфекция, ее виды и способы проведения?
- 12.Организация подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны. Формы и методы обучения начальствующего состава и личного состава формирований гражданской обороны.
- 13.Организация охраны труда в Российской Федерации.
14. Понятие вреда, наносимого здоровью граждан и формы возмещения вреда здоровья, определенные Российским законодательством.
- 15.Какие нормативные правовые акты составляют основу охраны здоровья граждан и обеспечение безопасности населения России?

3 блок (вопросы на определение имеющихся навыков)

- 1.Отсутствие сознания. Мероприятия первой помощи.
- 2.Остановка дыхания и кровообращения. Мероприятия первой помощи.
- 3.Наружные кровотечения, способы их остановки (перечислить). Оказание первой помощи.
- 4.Инородные тела верхних дыхательных путей. Асфиксия. Мероприятия первой помощи.
- 5.Закрытые травматические повреждения различных областей тела. Мероприятия первой помощи.
- 6.Открытые травматические повреждения различных областей тела. Мероприятия первой помощи.
- 7.Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения. Мероприятия первой помощи.
- 8.Отморожение и другие эффекты воздействия низких температур. Мероприятия первой помощи.
- 9.Отравления. Мероприятия первой помощи. Общие принципы профилактики пищевых отравлений.
- 10.Электротравма. Особенности оказания первой помощи при воздействии на пострадавшего тока высокого напряжения.
- 11.Термические ожоги (определение глубины и площади ожога, оказание первой помощи при термическом ожоге).
- 12.Химические ожоги (кислота, щёлочь, негашеная известь, фосфор). Мероприятия первой помощи при попадании на кожу.
- 13.Проникающее ранение грудной клетки (признаки, оказание первой помощи). Способ наложения повязки.
- 14.Ранения шеи (признаки, оказание первой помощи). Способ наложения повязки.
- 15.Синдром длительного сдавливания. Мероприятия первой помощи.
- 16.Переломы (признаки переломов, общие правила транспортной иммобилизации).
- 17.Травматический шок. Мероприятия первой помощи.
- 18.Раны (понятие, классификация, общие принципы оказания первой помощи при ранениях).
- 19.Обморок. Кома. Мероприятия первой помощи.
- 20.Солнечный и тепловой удары. Мероприятия первой помощи.
- 21.Общие принципы оказания первой помощи при поражении АХОВ.
- 22.Транспортная иммобилизация при различных видах травматических повреждений. Способы транспортировки пострадавших.
- 23.Полиравма. Определение тяжести состояния пострадавшего. Средства первой помощи.
- 24.Основные группы микроорганизмов способных вызывать развитие инфекций у человека.
- 25.Причины и механизмы передачи инфекций. Противоэпидемические мероприятия.
- 26.Реакции человеческого организма на чрезвычайную ситуацию. Симптомы психогенных расстройств.

27. Десмургия (определение, классификация повязок по способу наложения и виду перевязочного материала, правила наложения повязок).
28. Сердечно-легочная реанимация (определение, признаки клинической и биологической смерти, техника проведения).
29. Переломы позвоночника (признаки, первая помощь, иммобилизация).
30. Переломы таза (признаки, первая помощь, иммобилизация).
31. Переломы челюсти, черепа (признаки, первая помощь, иммобилизация). Повязка на голову и челюсть.
32. Переломы ребер, ключицы, лопатки (признаки, первая помощь, иммобилизация). Повязка.
33. Переломы конечностей (признаки, первая помощь, иммобилизация). Повязка.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: кандидат психологических наук Крупчак Марина Михайловна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **МАТЕМАТИЧЕСКАЯ СТАТИСТИКА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Математическая статистика являются:

1. обучение студентов основным методам и общим принципам статистической обработки данных в контексте научно-исследовательской деятельности психолога;
2. обучение применению математических методов в психологии.

**Задачи** дисциплины Математическая статистика заключаются в:

1. ознакомление с принципами проведения психологических исследований на основе общепрофессиональных знаний;
2. формирование базовых навыков статистической обработки данных в психологическом исследовании;
3. ознакомление с принципами и методами описательной статистики, верификационного анализа, многомерных видов анализа, статистического вывода;
4. отработка навыков первичной обработки данных и работы с процедурами первичной описательной статистики с использованием современных компьютерных инструментов, классификации и многомерного анализа данных исследования методами кластерного и факторного анализа.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. психофизиологические, возрастные, познавательные и личностные особенности обучающихся
2. методологию, историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем
3. возможности и ограничения педагогических технологий

**Уметь:**

1. Разб трансформировать психолого-педагогических знания в профессиональную деятельность
2. Давать объяснение методологии, истории, теории, закономерностей и принципов построения и функционирования образовательных систем
3. анализировать возможности и ограничения педагогических технологий

**Владеть:**

1. Способами трансформации психолого-педагогических знаний в профессиональную деятельность
2. Способами проектирования образовательной среды
3. Методами и средствами обучения с учетом возрастного и психофизиологического развития обучающихся

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Математическая статистика относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.17.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Общая психология», «Иностранный язык»

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как

последующее: «Психодиагностика», «Практикум по психодиагностике»

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**  
 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 часов.  
 Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Теория вероятности. Шкалы и измерения в психологии.	2	17	2		4		11	
2	Меры центральной тенденции. Квантили.	2	18	2		5		11	
3	Меры вариативности. Нормальное распределение.	2	17	2		5		10	
4	Коэффициенты корреляции. Регрессия. Коэффициент детерминации.	2	17	2		5		10	
5	Статистические критерии и статистические тесты. Статистический вывод.	2	17	2		4		11	
6	Дисперсионный анализ.	2	18	2		5		11	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>12</b>		<b>28</b>		<b>68</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Теория вероятности. Шкалы и измерения в психологии.	2	17	1				16	
2	Меры центральной тенденции. Квантили.	2	18	1				17	
3	Меры вариативности. Нормальное распределение.	2	17	1		1		15	
4	Коэффициенты корреляции. Регрессия. Коэффициент детерминации.	2	17	1		1		15	
5	Статистические критерии и статистические тесты. Статистический вывод.	2	17			1		16	
6	Дисперсионный анализ.	2	18			1		17	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)		4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>96</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Теория вероятности. Шкалы и измерения в психологии

Классическое определение вероятности и его недостатки. Геометрическое определение вероятности. Сложение вероятностей, произведение вероятностей. Четыре базовых типа шкал. Объект и предмет исследования. Наблюдение и измерение.

Тема 2. Меры центральной тенденции. Квантили.

Размах, межквартильный размах. Дисперсия, среднеквадратичное отклонение. Z-преобразование. Нормальное распределение, единичное нормальное распределение. Его роль в разработке тестовых шкал.

Тема 3. Меры вариативности. Нормальное распределение.

Коэффициент ковариации. Коэффициент корреляции Пирсона, Спирмена, Кендалла. Свойства корреляции. Частная корреляция. Уравнение регрессии. Коэффициент детерминации. Его свойства и сравнение с коэффициентом корреляции.

Тема 4. Коэффициенты корреляции. Регрессия. Коэффициент детерминации.

T-критерия Стьюдента, одновыборочный, двухвыборочный, парный, непарный.

Непараметрические статистические критерии (критерий Вилкоксона, Манна-Уитни). Гипотезы  $H_0$  и  $H_1$ . Ошибки первого и второго рода. Мощность критерия и вероятность ошибок первого и

второго рода.

Тема 5. Статистические критерии и статистические тесты. Статистический вывод. Признаки общества. Общество как целостная динамическая система. Координация и субординация. Динамика общественных систем. Системный подход к изучению общества. Теория Т. Парсонса. Теория демографического детерминизма. Сравнительная характеристика видов общества, разработанных К. Марксом, Д. Беллом, К. Поппером. Социальная структура общества, основа развития социальной структуры. Виды социальной структуры. Основные элементы социальной связи и причины её прекращения.

Тема 6. Дисперсионный анализ.

ANOVA. Теоретические положения, разновидности, ограничения и требования дисперсионного анализа, как современного метода статистического анализа. Введение в многомерные методы анализа данных.

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

<b>№ п/п</b>	<b>Разделы и темы дисциплины</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>
1	Тема 1. Теория вероятности. Шкалы и измерения в психологии	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Тема 2. Меры центральной тенденции. Квантили.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Тема 3. Меры вариативности. Нормальное распределение.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Тема 4. Коэффициенты корреляции. Регрессия. Коэффициент детерминации.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Тема 5. Статистические критерии и статистические тесты. Статистический вывод.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Тема 6. Дисперсионный анализ.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

#### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

##### **Приложение № 1**

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

**а) основная литература:**

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Комиссаров В.В. Практикум по математическим методам в психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Комиссаров В.В.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2012.— 87 с.	— <a href="http://www.iprbookshop.ru/44832.html">http://www.iprbookshop.ru/44832.html</a>	По логину и паролю

#### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Колемаев В.А. Теория вероятностей и математическая статистика [Электронный ресурс]: учебник для вузов/ Колемаев В.А., Калинина В.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 352 с.	— <a href="http://www.iprbookshop.ru/8599.html">http://www.iprbookshop.ru/8599.html</a>	По логину и паролю
2	Теория вероятностей и математическая статистика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.С. Мхитарян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 336 с.	— <a href="http://www.iprbookshop.ru/17047.html">http://www.iprbookshop.ru/17047.html</a>	По логину и паролю

### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>

### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.



Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. SPSS Statistic BASE
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks
8. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

### Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс)

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры, компьютеры с выходом в Интернет

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

- Барельефная модель Голова. Сагитальный разрез
- Барельефная модель Доли, извилины, цитоархитектонические поля головного мозга

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая

выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1. психофизиологические, возрастные, познавательные и личностные особенности обучающихся 2. методологию, историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем 3. возможности и ограничения педагогических технологий	1. Разб трансформировать психолого-педагогических знания в профессиональную деятельность 2. Давать объяснение методологии, истории, теории, закономерностей и принципов построения и функционирования образовательных систем 3. анализировать возможности и ограничения педагогических технологий	1. Способами трансформации психолого-педагогических знаний в профессиональную деятельность 2. Способами проектирования образовательной среды 3. Методами и средствами обучения с учетом возрастного и психофизиологического развития обучающихся

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и

		умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
--	--	---

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5	Тема 1. Теория вероятности. Шкалы и измерения в психологии Тема 2. Меры центральной тенденции. Квантили. Тема 3. Меры вариативности. Нормальное распределение. Тема 4. Коэффициенты корреляции. Регрессия. Коэффициент детерминации. Тема 5. Статистические критерии и статистические тесты. Статистический вывод. Тема 6. Дисперсионный анализ.	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

\* В данной колонке приводятся показатели обозначенные в колонках «Знать», «Уметь» и «Владеть» таблицы, указанной в п. 2.1

\*\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины. Освоение темы рассматривается как этап формирования конкретной части компетенции.

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

#### Тема 1. Теория вероятности. Шкалы и измерения в психологии

- 1) Интерактив: Признаки и переменные. Шкалы измерения – их разновидности, различия и возможности преобразования.
- 2) **Тема 2. Меры центральной тенденции. Квантили**
- 3) Интерактив: Сходства и различия основных мер центральной тенденции. Разбиение выборки на равные части – варианты и случаи применения.
- 4) **Тема 3. Меры вариативности. Нормальное распределение**
- 5) Интерактив: Способы оценки степени сходства и различия элементов внутри выборки. Свойства нормального распределения, применение этих свойств в психологических исследованиях.
- 6) **Тема 4. Коэффициенты корреляции. Регрессия. Коэффициент детерминации**
- 7) Интерактив: Способы анализа взаимосвязи количественных переменных. Простейшая модель взаимосвязи двух переменных, принципы её построения и свойства.
- 8) **Тема 5. Статистические критерии и статистические тесты. Статистический вывод**
- 9) Интерактив: Статистические гипотезы. Способы оценки надежности результатов научного исследования.
- 10) **Тема 6. Дисперсионный анализ**
- 11) Интерактив: Разновидности дисперсионного анализа. Его сходства и различия с более ранними статистическими тестами.

## Вопросы для устного опроса

- Вопрос 1. Дайте определение генеральной совокупности, выборки.  
Вопрос 2. Какими свойствами должна обладать выборка?  
Вопрос 3. Какие основные типы шкал используются в психологических исследованиях?  
Вопрос 4. Что такое шкалирование?  
Вопрос 5. Назовите способы графического представления данных.  
Вопрос 6. Что такое кривая распределения?  
Вопрос 7. Какие меры центральной тенденции вы знаете?  
Вопрос 8. Что включает в себя понятие среднего?  
Вопрос 9. Что такое медиана? Какова ее качественная интерпретация?  
Вопрос 10. Что такое мода? Каковы правила ее вычисления и возможности использования?  
Вопрос 11. Какие параметры оценки статистического разброса эмпирических результатов в статистической совокупности вы знаете? Какова их качественная интерпретация?  
Вопрос 12. Сформулируйте суть закона нормального распределения.  
Вопрос 13. Назовите свойства кривой нормального распределения.  
Вопрос 14. Какие виды статистических гипотез вы знаете?  
Вопрос 15. Что такое статистический критерий?  
Вопрос 16. Дайте определение параметрических и непараметрических критериев  
Вопрос 17. Что такое уровень значимости? Какие уровни значимости приняты в психологии?  
Вопрос 18. Что такое ошибки первого и второго рода? Приведите классификацию задач и методов их решения.  
Вопрос 19. Какие величины позволяет сопоставлять критерий Стьюдента?  
Вопрос 20. Что такое дисперсионный анализ?  
Вопрос 21. Что такое взаимосвязь между переменными? Как её можно охарактеризовать?

## Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с

практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося

### **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

#### **3.1 Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

- Задание 1. Определите основные этапы становления математической психологии.
- Задание 2. Сформулируйте основные проблемы математической психологии.
- Задание 3. Каковы основные подходы использования математики в психологии?
- Задание 4. Выделите основные группы методов математической психологии.
- Задание 5. На основании имеющихся у вас общепсихологических знаний приведите примеры иллюстративного и функционального подхода в описании психических явлений
- Задание 6. Что такое психологические признаки и переменные?
- Задание 7. Каковы причины, обуславливающие варьирование значения признака?
- Задание 8. В чем состоит процедура психологического измерения?
- Задание 9. Назовите формы фиксации данных в шкалах измерения.
- Задание 10. С помощью какого критерия можно проверить принадлежность к выборке крайних вариантов?
- Задание 11. Что такое форма распределения эмпирических результатов?
- Задание 12. Какие виды средних значений вы знаете? Каковы возможности их использования в психологии?
- Задание 13. Какие показатели относятся к относительным мерам рассеяния? Какие параметры включают формулы их расчета?
- Задание 14. Назовите условия применения критерия Стьюдента и критерия Фишера
- Задание 15. В чем состоит отличие понятий «корреляционная связь» и «корреляционная зависимость»?
- Задание 16. Охарактеризуйте группы мер связи между признаками по принципу ковариации и по принципу сопряженности.
- Задание 17. Какая статистическая область называется регрессионным анализом?
- Задание 18. Сформулируйте правило отклонения нулевой гипотезы и принятия альтернативной.
- Задание 19. В каких случаях применяются методы дисперсионного анализа?
- Задание 20. В чем состоит основная идея факторного анализа?

#### **3.2 Вопросы к экзамену**

1. Признаки и переменные. Шкалы измерения.
2. Пример сопоставления выборок по качественно определяемому признаку.
3. Каковы особенности метода свободного наблюдения?
4. Распределение признака, параметры распределения.
5. Пример сопоставления двух выборок по количественно измеряемому признаку
6. Для решения каких исследовательских проблем может быть использован метод свободного наблюдения?
7. Статистические гипотезы, статистические критерии.
8. Пример сопоставления выборок и по уровню, и по распределению признака.
9. Какие методические приёмы могут быть использованы для повышения объективности данных, получаемых с помощью метода свободного наблюдения?
10. Уровни статистической значимости. Мощность критериев.
11. Оценка нормальности распределение. Коэффициенты асимметрии и эксцесса. Критерий Колмогорова-Смирнова.
12. Как выбор уровня единиц и категорий наблюдения влияет на соотношение идеографического и номотетического подходов в анализе данных наблюдения?

13. Алгоритм принятия решения о выборе метода математической обработки.
14. Метод ранговой корреляции, обоснование задачи исследования согласованных действий.
15. Какие гипотезы могут быть выдвинуты на основании результатов свободного наблюдения?
16. Обоснование задачи сопоставления и сравнения. Критерий различий.
17. Алгоритм выбора критерия для сравнения распределений.
18. Каковы особенности самонаблюдения как одной из форм процесса самосознания?
19. Q-критерий. Графическое представление критерия, ограничения критерия, подсчет критерия Q.
20. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена, его назначение, описание метода подсчета ранговой корреляции.
21. В чём состоит специфика опросов, проводимых в рамках психологических исследований?
22. U-критерий Манна-Уитни, назначение критерия, графическое представление, ограничения критерия. Подсчет критерия U Манна- Уитни.
23. Графическое представление метода ранговой корреляции, гипотезы, ограничения коэффициента ранговой корреляции.
24. Каковы возможности использования метода самонаблюдения в исследовательской практике?
25. H-критерий Крускала-Уоллиса, его назначение, гипотезы, описание, ограничения. Подсчет критерия H Крускала-Уоллиса.
26. Корреляция между двумя признаками (пример).
27. Каковы возможности использования метода самонаблюдения в психологической практике?
28. Обоснование задачи исследований изменений.
29. Особые случаи в применении  $\chi^2$ - критерия Пирсона.
30. В чём состоит специфика опросов, проводимых в рамках психологических исследований?
31. Оценка достоверности сдвига в значениях исследуемого признака, статистические методы оценки.
32. Математическое сопровождение к описанию критерия  $\varphi^*$  - Фишера
33. Что такое гипотеза, каковы основные условия её проверки?
34. T-критерий Вилкоксона, его назначение, гипотезы, подсчет критерия.
35. Корреляция между двумя групповыми иерархиями (пример).
36. Чем экспериментальная гипотеза отличается от рабочей и статистической гипотезы?
37. Критерий  $X^2$  Фридмана, его назначение, графическое представление, ограничения и подсчет.
38. Корреляция между индивидуальным и среднегрупповым профилями.
39. Что такое переменная, чем зависимая переменная отличается от независимой переменной?
40. Алгоритм принятия решения о выборе критерия оценки изменений.
41. Понятие дисперсионного анализа.
42. Чем эксперимент отличается от остальных методов психологического исследования?
43. Обоснование задачи сравнения распределений признака, критерии согласия распределений.
44. Подготовка данных к дисперсионному анализу: создание комплексов, проверка нормальности распределения результативного признака.
45. Условия применения t-критерия Стьюдента и критерия Фишера.
46.  $X^2$ - критерий Пирсона. Назначение критерия, гипотезы, графическое представление, алгоритм расчета, ограничения.
47. Алгоритм принятия решения о задаче и методе обработки на стадии планирования исследования.
48. Методы установления статистических взаимосвязей между переменными.



49. Многофункциональные статистические критерии.
50. Алгоритм принятия решения о задаче и методе обработки на стадии, когда данные уже получены.
51. Правила ранжирования при подсчете критерия U.
52. Генеральная и выборочная совокупности. Вариационный ряд. Полигон и гистограмма.
53. Отыскание параметров уравнения прямой линии по опытным данным (метод наименьших квадратов).
54. Метод главных компонент: основные уравнения, вычисление весов, и т.д.
55. Методы корреляционного анализа.
56. Приведите примеры общей и частной классификации корреляционных связей.
57. Современное применение кластерного анализа.
58. Функциональная и корреляционная зависимости. Корреляционная таблица.
59. Числовые характеристики вариационного ряда. Расчет выборочной средней и выборочной дисперсии.

Условия применения факторного анализа.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
Оценка «хорошо»/зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Канд. Психол. Н. Бахчина Анастасия Владимировна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цели** освоения дисциплины: формирование у обучающихся целостного и многоаспектного видения организаций различных организационно-правовых форм; дать необходимый объем теоретических знаний и сформировать систему практических навыков поведения человека в организации; выработать умение и навыки, развивающие способности, необходимые для эффективного управления персоналом (работником, группой, организацией).

**Задачи** дисциплины:

- систематическое описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях;
- объяснение поступков людей, предсказание поведения людей, овладение навыками формирования поведения людей.
- приобретение навыков аналитического и эмпирического исследования организации;
- выработка целостного представления о различных аспектах построения и функционирования организации на всех ее уровнях;
- формирование навыков организационного мышления и корпоративной культуры.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
2	ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- основы организационного проектирования и организационной диагностики (ОПК-5);
- типы организационных структур управления, виды локальных актов, касающихся организации труда, принципы и этапы построения организационных структур (ПК-11).

**Уметь:**

- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для организационной диагностики (ОПК-5);
- проводить анализ состояния рынка труда, выделять ключевые преимущества организации, основанные на компетенции персонала, определять маркетинговую инфраструктуру управления персоналом (ПК-11).

**Владеть:**

- методами и приемами анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);
- навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры (ПК-11).

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.18 «Теория организации» относится к дисциплинам базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Деловая этика и организационная культура», «Организационное поведение», «Теория организации».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Введение в профессию», «Правоведение», «Управление персоналом организации».

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**  
 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы 144 часа.  
 Форма проведения промежуточной аттестации \_экзамен.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Теория организации в системе научных знаний.	3	7	2		2		3	
2.	Тема 2. Организация как система.	3	18	6		4		8	
3.	Тема 3. Социальная и хозяйственная организация.	3	16	4		4		8	
4.	Тема 4. Законы и принципы организации.	3	18	6		4		8	
5.	Тема 5. Организационные структуры.	3	18	6		4		8	
6.	Тема 6. Проектирование организационных структур	3	24	8		6		10	
7.	Тема 7. Организационная культура	3	16	4		4		8	
	<b>Экзамен</b>		27						27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>36</b>		<b>28</b>		<b>53</b>	<b>27</b>

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Теория организации в системе научных знаний.	3	4	1				3	
2.	Тема 2. Организация как система.	3	21	1				20	
3.	Тема 3. Социальная и хозяйственная организация.	3	21	1				20	
4.	Тема 4. Законы и принципы организации.	3	21	1				20	
5.	Тема 5. Организационные структуры.	3	24	2		2		20	
6.	Тема 6. Проектирование организационных структур.	3	23	1		2		20	
7.	Тема 7. Организационная культура.	3	21	1				20	
	<b>Экзамен</b>		9					18	9
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>123</b>	<b>9</b>

**Содержание тем (разделов) дисциплины**

### **Тема 1. Теория организации в системе научных знаний.**

Теория организации и ее место в системе научных знаний. Понятие организации и организационных отношений. Основные элементы современной организации. Использование основ экономических знаний в области теории организации.

### **Тема 2. Организация как система.**

Природа и сущность организации. Организация как система, виды систем. Статическая и динамическая организация. Классификация систем. Всеобщность организации. Идентификация систем. Методы идентификации систем и способы их упорядочения. Организация как открытая система. Внутренняя и внешняя среда организации. Жизненный цикл организации.

### **Тема 3. Социальная и хозяйственная организация.**

Понятие социальной организации. Организационный фактор в общественном развитии. Симптомы бюрократизации. Формальная и неформальная организация. Социальная организация как организм. Группы в организациях. Групповые коммуникации. Внутриорганизационные конфликты. Понятие хозяйственной организации. Признаки классификации предприятий. Влияние рыночной среды на организационно – правовые формы предприятий. Влияние стратегии на тип предприятия. Основные рыночные формы предприятий. Сравнительные достоинства и недостатки основных форм предприятий. Организационно – правовые формы объединений предприятий. Механистический и органический типы (модели) организаций. Организационные формы рынка.

### **Тема 4. Законы и принципы организации.**

Законы социальной организации Общая характеристика. Понятие зависимости, закона и закономерности. Классификация законов организации.

Закон сохранения Характеристика уровней сохранения. Варианты реализации закона на практике. Страхование ресурсов и рисков как помощь удержания компании на заданных уровнях сохранения.

Закон развития Философия развития. Факторы, влияющие на эластичность организации. Варианты реализации закона на практике.

Закон синергии Понятия «зависимость», «закон», «закономерность». Трудности практической реализации требований, выражаемых объективными законами. Закон синергии и варианты его реализации. Признаки достижения синергии в организации.

Закон единства анализа и синтеза Анализ и синтез как элементы человеческого познания. Варианты реализации закона на практике. Методика управленческого анализа и синтеза организаций.

Закон информированности-упорядоченности. Документальное оформление решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных решений Особенности закона информированности – упорядоченности. Общие сведения об управленческой информации. Характеристики управленческой информации. Организация безопасности информации. Информационная поддержка систем управления организаций. Документальное оформление решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных решений.

Закон композиции и пропорциональности Философия гармонии. Варианты реализации закона на практике. Принципы закона. Практика использования закона.

Принципы организации Организация организаций. Соответствие группы организации этапам жизненного цикла. Принцип приоритета цели. Принцип приоритета функций над структурой при создании организаций. Принцип приоритета структур над функциями в действующих организациях. Принцип приоритета субъекта управления над объектом при создании структурного подразделения (звена). Принцип приоритета объекта управления над субъектом для действующих организаций. Принцип соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами. Принцип соответствия распорядительства и подчинения. Принцип соответствия эффективности производства и экономичности. Принцип оптимального сочетания централизации и децентрализации производства и управления. Принцип

прямоточности. Принцип ритмичности. Принцип пропорциональности.

#### **Тема 5. Организационные структуры.**

Понятие организационной структуры. Традиционные организационные структуры управления. Современные организационные структуры управления. Формирование организационных структур.

#### **Тема 6. Проектирование организационных структур.**

Основы проектирования. Стадии процесса формирования организационной структуры. Органиграммы, карты (матрицы) распределения прав и ответственности. Методы проектирования организационных структур: аналогий, экспертно-аналитический, структуризации целей, организационное моделирование. Показатели эффективности аппарата управления и его организационной структуры. Формирование внутреннего механизма организационных систем. Формирование механизма внешних отношений организационных систем. Методы разработки новых видов продукции.

#### **Тема 7. Организационная культура.**

Понятие организационной культуры. Виды организационной культуры. Свойства организационной культуры. Функции организационной культуры. Положения и должностные инструкции как элемент формализации оргкультуры.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (экзамен).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Приложение № 1**

### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **а) основная литература:**

1. Яськов Е.Ф. Теория организации: учебное пособие / Яськов Е.Ф.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 273— с. <http://www.iprbookshop.ru/71065>

2. Тюрина А. Д. Теория организации : учебное пособие / А. Д. Тюрина. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. <http://www.iprbookshop.ru/81059.html>

#### **б) дополнительная литература:**

3. Силич М.П. Теория организации: учебное пособие / Силич М.П., Кудряшова Л.В.— Т.: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. - 200— с. <http://www.iprbookshop.ru/72190>
4. Харитонович А.В. Теория организации: практикум / Харитонович А.В.— С.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 135— с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74352>
5. Тараненко О.Н. Теория организации: практикум / Тараненко О.Н., Боровикова Н.В.— С.: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. - 157 с. <http://www.iprbookshop.ru/62874>
6. Ружанская Л.С. Теория организации: учебное пособие / Ружанская Л.С., Яшин А.А., Солдатова Ю.В.— Е.: Уральский федеральный университет, 2015. - 200 с. <http://www.iprbookshop.ru/68398>

#### **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.
- справочно-правовая система Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/online>
- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых тем (разделов) дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

##### *Методические указания по изучению теоретического курса*

На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций - сложные виды вузовской работы.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную



умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда используйте не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультацией.

#### *Методические указания по подготовке к практическим занятиям*

При подготовке к практическим занятиям целесообразно пользоваться планом.

Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, решить типовые задачи домашнего задания.

Практические занятия по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков (например, анализ организационных структур управления);
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, требующие отбора данных и предварительного вывода аналитических зависимостей (например, проектирование организационных структур).

Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

Практические задания и кейс-задачи – это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Главные цели практических заданий и кейс-задач – формирование у обучающихся компетенций в области управления персоналом, навыков и умений решения практических задач по управлению персоналом в организации, а также закрепление и углубление теоретических знаний, получаемых на лекционных занятиях.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется

то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект.

Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия.

Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного. Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

#### *Методические указания по использованию информационных технологий*

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

##### Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > Ресурсы Интернет > 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике. Помещение для самостоятельной работы. Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры..

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

### **Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Дубаневич Людмила Эдуардовна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-5	способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	знание основ организационного проектирования и организационной диагностики.	умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для организационной диагностики	владение методами и приемами анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
2.	ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	знание типов организационных структур управления, видов локальных актов, касающихся организации труда, принципов и этапы построения организационных структур	умение проводить анализ состояния рынка труда, выделять ключевые преимущества организации, основанные на компетенции персонала, определять маркетинговую инфраструктуру управления персоналом	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой,

		рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
--	--	--

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	знание основ организационного проектирования и организационной диагностики	ОПК-5	Тема 1. Теория организации в системе научных знаний.	1.устный опрос 2.реферат 3. доклады	Вопросы к экзамену
			Тема 2. Организация как система.	1.устный опрос 2. реферат 3 кейс-задачи	Вопросы к экзамену
			Тема 3. Социальная и хозяйственная организация.	1.устный опрос 2. реферат 3 доклад	Вопросы к экзамену
			Тема 4. Законы и принципы организации.	1.устный опрос 2. кейс-задача	Вопросы к экзамену
			Тема 6. Проектирование организационных структур	1.устный опрос 2. реферат	Вопросы к экзамену
			Тема 7. Организационная культура	1.устный опрос 2. реферат 3. доклад	Вопросы к экзамену
2	знание типов организационных структур управления, видов локальных актов, касающихся организации труда, принципов и этапы построения организационных структур	ПК-11	Тема 5. Организационные структуры.	1.устный опрос 2. кейс-задача	Вопросы к экзамену
3	умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для организационной диагностики	ОПК-5	Тема 2. Организация как система.	1.устный опрос 2.лабораторная работа	Вопросы к экзамену
			Тема 6. Проектирование организационных структур.	1.устный опрос 2. кейс-задачи	Вопросы к экзамену, задания к экзамену
4	умение проводить анализ состояния рынка труда, выделять ключевые преимущества организации, основанные на компетенции персонала, определять маркетинговую инфраструктуру управления персоналом	ПК-11	Тема 2. Организация как система.	1.устный опрос 2. кейс-задачи	Вопросы к экзамену, задания к экзамену
5	владение методами и приемами анализа	ОПК-5	Тема 2. Организация как система.	кейс-задачи	Вопросы к экзамену, задания к экзамену

	результатов исследований в контексте целей и задач своей организации		Тема 6. Проектирование организационных структур.	<i>кейс-задачи</i>	<i>Вопросы к экзамену, задания к экзамену</i>
6	владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры	ПК-11	Тема 6. Проектирование организационных структур.	<i>кейс-задачи</i>	<i>Вопросы к экзамену, задания к экзамену</i>

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Теория организации в системе научных знаний.

1. Характеристика предмета теории организации.
2. Различия и сходства между теорией организации и теорией управления.
3. Определение понятия «система», «подсистема», «элемент», черты и виды систем.
4. Организация как явления и как процесс, самоорганизация.
5. Роль организаций в жизнедеятельности общества.

Тема 2. Организационно-штатная система.

1. Процессы структурных преобразований систем.
2. Цепная связь, виды цепной связи.
3. Причины разъединения частей целого.
4. Общие принципы организации и их роль в управлении организацией.
5. Характеристика частных и ситуационных принципов организации. Сущность внутренней среды организации.
6. Характеристика элементов внутренней среды организации.
7. Сущность внешней среды организации.
8. Характеристики внешней среды.
9. Факторы внешней среды.
10. Содержание процесса дифференциации и его механизм.
11. Содержание процесса интеграции.

Тема 3. Социальная и хозяйственная организация.

1. Социальная организация как организм.

Типология социальных организаций: правительственные и неправительственные, бюджетные и коммерческие, хозяйственные и общественные, промышленные и непромышленные и др.

Социальная организация как сложная система.

Цикличность организационных процессов в развитии социума.

Социальная организация как продукт сочетания объективного «естественного» и субъективного (искусственного).

2. Хозяйственные организации, их признаки.
3. Характеристика и особенности различных видов продукции хозяйственных организаций.
4. Типология хозяйственных организаций по различным признакам.
5. Преимущества и недостатки различных типов хозяйственных организаций.

Тема 4. Законы и принципы организации.

1. Обоснование закона развития.
2. Проявление закона самосохранения в биологических и социальных системах
3. Следствия закона относительных сопротивлений
4. Закон синергии, синергические связи и отношения.
5. Содержание закона информированности-упорядоченности.
6. Управленческая информация и ее характеристики.

7. Содержание закона единства анализа и синтеза.
8. Методика управленческого анализа и синтеза организаций.
9. Закон композиции и пропорциональности и практика его использования.
10. Принципы закона композиции и пропорциональности.
11. Специфические законы социальной организации.
12. Общие принципы организации.
13. Принципы статического состояния организации.
14. Принципы динамического состояния организации.

Тема 5. Организационные структуры.

1. Сущность линейной структуры. Её достоинства и недостатки.
2. Схема функциональной структуры. Достоинства и недостатки.
3. Сущность, достоинства и недостатки линейно-функциональной структуры?
4. Схема линейно-штабной структуры, ее сущность, достоинства и недостатки.
5. Типы дивизиональной структуры, ее сущность, достоинства и недостатки.
6. Схема матричной структуры. Сущность, достоинства и недостатки.

Тема 6. Проектирование организационных структур.

1. Характеристика методов организационного проектирования.
2. Этапы построения организационной структуры при системно-целевом подходе.
3. Признаки оптимальной организационной структуры. Задачи организационного проектирования.
4. Системный подход в организационном проектировании.

Тема 7. Организационная культура.

1. Определение организационной культуры.
2. Доминирующая культура и субкультура.
3. Различия между сильной и слабой организационной культурой, высокой и низкой.
4. Понятие неформальной организационной культуры.
5. Факторы закрепления организационной культуры.

### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову



	преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Теория организации в системе научных знаний.

1. Роль организаций в жизнедеятельности общества.
2. Организация: сущность, черты и свойства.
3. Бюрократия М. Вебера.
4. Бюрократия по Крозье.
5. Тектология А.А. Богданова.
6. Современные направления развития теории организаций.
7. Формальные и неформальные организации.

Тема 2. Организация как система.

1. Организация как открытая система.
2. Жизненный цикл организации.
3. Внешняя среда организации.
4. Внутренняя среда организации.

Тема 3. Социальная и хозяйственная организация.

1. Организационно-правовые формы предприятий.
2. Акционерные общества: образование и структура органов управления.
3. Современные формы интеграции предприятий: общая характеристика.
4. Финансово-промышленные группы как форма интеграции.
5. Корпоративные организационные структуры.
6. Холдинговые компании.
7. Совместные предприятия: особенности организационных структур.
8. Современные формы государственного регулирования деятельности организации.
9. Современные тенденции развития организаций.

Тема 5. Организационные структуры.

10. Структурный подход к организации.
11. Основные факторы эффективности организационной структуры.
12. Вертикальное и горизонтальное разделение труда.
13. Централизация и децентрализация структур управления.

Тема 6. Проектирование организационных структур

1. Реорганизация: сущность, этапы, методы.
2. Теория организационного потенциала.
3. Эффективная организация.
4. Тенденции организационных изменений: основные этапы.

Тема 7. Организационная культура

1. Имидж организации как целостная система.
2. Инновации и перемены в деятельности организации.

#### 2.3.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы
---------------------------------	--

	обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

## 2.4 Тематика докладов

1. Вклад А.Смита в развитие организационной науки.
2. Классическая и административная концепции менеджмента и теория организации (Ф.Тейлор, А. Файоль).
3. Теория рациональной бюрократии М.Вебера.
4. Вклад школы человеческих отношений (Э.Мэйо, А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор) в развитие современной теории организации.
5. Классики и современные представители системного подхода в теории управления и организации: А.Этциони, Ф.Селзник, Г.Саймон.
6. Бюрократия М. Вебера.
7. Бюрократия по Крозье.
8. Тектология А.А. Богданова.
9. Основные факторы эффективности организационной структуры.
10. Имидж организации как целостная система.
11. Организационно-правовые формы предприятий.
12. Современные формы интеграции предприятий.
13. Финансово-промышленные группы как форма интеграции.
14. Корпоративные организационные структуры.
15. Холдинговые компании.
16. Совместные предприятия: особенности организационных структур.
17. Акционерные общества: образование и структура органов управления.
18. Формальные и неформальные организации.

### 2.4.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Теория организации и ее место в системе научных знаний.
2. Эволюция взглядов на организацию.
3. Организационные системы.
4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Организация и управление.
6. Законы организации.
7. Принципы организации.
8. Жизненный цикл организации.
9. Система коммуникаций в организации.
10. Социальные организации.
11. Хозяйственные организации.
12. Типология организаций.
13. Организационная структура.
14. Организационная культура.
15. Организационно-правовые формы предприятий.
16. Самоорганизация и самоуправление.
17. Субъекты организаторской деятельности.
18. Организационное проектирование.
19. Организации будущего.
20. Перспективные направления развития организаций.
21. Интеграция предприятий.
22. Разделение труда в организации.
23. Департаментализация и кооперация.
24. Централизация и децентрализация.

### 2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## 2.6 Кейс-задачи

### Тема 2. Организация как система.

#### Кейс-задача 1. Конкретная ситуация «Утечка секретной информации»

Спецслужбы США использовали в своей практике следующую стратегию «утечки» секретной информации. После того как секретная технология производства военной техники в США была успешно реализована серийно, американские конструкторы начинали разрабатывать новые проекты, а предыдущую технологию через специальные каналы переправляли в другую страну как особо секретную, как последнее слово техники. Время, потраченное конструкторами принимающей страны на освоение этого фактически устаревшего материала, существенно увеличивало разрыв в уровнях новых военных технологий двух стран. А в США тем временем серийно реализовывалась новая технология и американские конструкторы приступали к разработке более совершенной. *Определите стадию ЖЦО.*

#### Кейс-задача 2. Конкретная ситуация «Проблемы чрезмерной централизации руководства ВВС США»

До конца 70-х годов командование тактическими ВВС США осуществлялось без использования теоретических знаний о принципах организации. Это привело к созданию следующей ситуации: половина военных самолетов в любой момент времени была не в состоянии оторваться от земли. Нехватка самолетов означала, что пилоты не добирали летного времени для приобретения профессиональных навыков, необходимых военным летчикам. Росло

число аварий, сопряженных с гибелью летного состава и разрушением дорогостоящих самолетов. Отношение к техникам и механикам, обслуживавшим и готовившим самолеты к полетам, было очень плохим. Многие из них покинули ряды ВВС. Ушли также и некоторые пилоты, хотя обучение каждого из них обходилось в 1 млн. дол. В 1978 г. новым командующим тактических ВВС США стал генерал У.Л. Крич, который установил, что основные проблемы управления тактическими ВВС связаны с чрезмерной централизацией руководства, слишком многочисленными правилами и процедурами, а также практическим отсутствием прав у линейного руководства. Например, процедура приведения в порядок и подготовки к полету истребителя была настоящим кошмаром. Сначала командир экипажа должен был осмотреть самолет и позвонить в центральное подразделение технического обслуживания. Центральное подразделение технического обслуживания должно было позвонить в электротехнические мастерские, которые высылали электриков в зону расположения истребителей. Если при этом возникала потребность в каком-либо другом специалисте, а именно так часто и происходило, то необходимо было осуществить еще ряд звонков через центральное подразделение техобслуживания. Вся эта процедура длилась часами и не хватало времени для учебных полетов. Руководство низшего звена отвлекалось на бесчисленные стандартные звонки. А опытные сержанты – костяк армии – редко участвовали в реальном процессе техобслуживания самолетов. *Определите стадию ЖЦО.*

#### **Тема 4. Законы и принципы организации.**

**Кейс-задача 1.** Действие какого из законов организации наблюдается в данной ситуации?

В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк был обнаружен золотосный участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.

**Кейс-задача 2.** Зная закон самосохранения, определите потенциал созидания и потенциал разрушения в каждом конкретном случае и возможные пути выхода из сложившихся ситуаций.

■ Компания «Монолит» имеет имущественный комплекс стоимостью 10 млн. руб., включающий стоимость оборудования, инструмента, аренды производственных помещений и др. В ходе своей деятельности компании потребовался кредит в коммерческом банке «Огни Москвы» в размере 8 млн. руб. под 30% годовых. Стоит ли компании в данном случае соглашаться на условия кредита?

■ Продовольственный магазин «Корвет» был зарегистрирован в 1984 г. как товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО). Согласно ст. 6 Федерального закона «О введении в действие первой части Гражданского кодекса Российской Федерации» от 21 октября 1994 г. все ТОО должны пройти перерегистрацию и изменить правовую форму на общество с ограниченной ответственностью (ООО) или ОАО, ЗАО и др.

■ Автошкола «Водитель» имеет 10 машин и 18 инструкторов по вождению на 100 учащихся. В текущем наборе удалось привлечь для обучения только 60 слушателей из запланированных 200. Общая сумма оплаты за процесс обучения значительно меньше, чем сумма затрат на процесс обучения со стороны школы.

**Кейс-задача 3.** Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям? Как их можно было бы избежать?

■ Персонал компании для поддержания ее устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и прочем, не всегда заботясь об ее упорядоченности, систематизации и объеме. Обычно в компании хранятся рекламные листки, ксерокопии каких-либо «важных» сообщений, досье на каких-то лиц или компании, текстовые файлы в компьютерах о прошедших или предстоящих событиях, нередко в нескольких экземплярах. Немалая часть этих данных является информационным «мусором». Компания тратит большие деньги на содержание явной и неявной службы информационной разведки для

увеличения достоверности и ценности получаемой информации, так как конкуренты могут подбросить недостоверную информацию. Иногда компания выходит на сомнительные источники якобы «очень ценной» информации, многие из этих источников носят криминальный характер.

■ Иногда в компании собирается много информации «на всякий случай». Руководителю кажется, что он тем самым создает для себя и своей фирмы зону безопасного предпринимательства, хотя на это может уйти много финансовых и материальных ресурсов. Так, некоторые венчурные компании США при стоимости разработок менее 10 тыс. дол. не тратят деньги на поиск информации о возможных аналогах, а сами создают новые проекты. Таким образом, в результате бессистемной, но естественной гонки за информацией компания может понести серьезные убытки.

**Кейс-задача 4.** Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации? Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4—5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться. Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.

**Кейс-задача 5.** О каком законе организации идет речь?

Закон формирует два направления устранения несоответствия: формальное и неформальное. Формальное осуществляется специалистами компании, которые заранее рассчитывают и закладывают в бизнес-план компании необходимые ресурсы и их пропорции. Неформальное — работниками, которые сознательно реализуют полученные задания. В случае появления несоответствий в наборе ресурсов или их пропорциях руководитель и подчиненные будут действовать совместно в рамках общих целей компании. Подобная деятельность возможна при высоком профессионализме работников. В таких случаях говорят о наличии в компании команды единомышленников.

**Кейс-задача 6.** *Конкретная ситуация «Утечка секретной информации»*

Спецслужбы США использовали в своей практике следующую стратегию «утечки» секретной информации. После того как секретная технология производства военной техники в США была успешно реализована серийно, американские конструкторы начинали разрабатывать новые проекты, а предыдущую технологию через специальные каналы переправляли в другую страну как особо секретную, как последнее слово техники. Время, потраченное конструкторами принимающей страны на освоение этого фактически устаревшего материала, существенно увеличивало разрыв в уровнях новых военных технологий двух стран. А в США тем временем серийно реализовывалась новая технология и американские конструкторы приступали к разработке более совершенной. *Определите, какие организационные принципы учитывались (не учитывались) в конкретных ситуациях.*

**Кейс-задача 7. Конкретная ситуация «Проблемы чрезмерной централизации руководства ВВС США».**

До конца 70-х годов командование тактическими ВВС США осуществлялось без использования теоретических знаний о принципах организации. Это привело к созданию следующей ситуации: половина военных самолетов в любой момент времени была не в состоянии оторваться от земли. Нехватка самолетов означала, что пилоты не добирали летного времени для приобретения профессиональных навыков, необходимых военным летчикам.росло число аварий, сопряженных с гибелью летного состава и разрушением дорогостоящих самолетов. Отношение к техникам и механикам, обслуживавшим и готовившим самолеты к полетам, было очень плохим. Многие из них покинули ряды ВВС. Ушли также и некоторые пилоты, хотя обучение каждого из них обходилось в 1 млн. дол. В 1978 г. новым командующим тактических ВВС США стал генерал У.Л. Крич, который установил, что основные проблемы управления тактическими ВВС связаны с чрезмерной централизацией руководства, слишком многочисленными правилами и процедурами, а также практическим отсутствием прав у линейного руководства. Например, процедура приведения в порядок и подготовки к полету истребителя была настоящим кошмаром. Сначала командир экипажа должен был осмотреть самолет и позвонить в центральное подразделение технического обслуживания. Центральное подразделение технического обслуживания должно было позвонить в электротехнические мастерские, которые высылали электриков в зону расположения истребителей. Если при этом возникала потребность в каком-либо другом специалисте, а именно так часто и происходило, то необходимо было осуществить еще ряд звонков через центральное подразделение техобслуживания. Вся эта процедура длилась часами и не хватало времени для учебных полетов. Руководство низшего звена отвлекалось на бесчисленные стандартные звонки. А опытные сержанты – костяк армии – редко участвовали в реальном процессе техобслуживания самолетов. *Определите, какие организационные принципы учитывались (не учитывались) в конкретных ситуациях.*

**Тема 6. Проектирование организационных структур.**

**Кейс-задача 1. Деловая игра «Марафон»**

*Проблема.* Дирекция предприятия обратилась в научно-консультационную фирму с просьбой решить накопившиеся проблемы и разработать современную систему управления. Диагностический анализ, проведенный специалистами консультационной фирмы, позволил выявить следующее.

Предприятие с организационно-правовой формой – общество с ограниченной ответственностью (ООО) ведет производственную, ремонтно-строительную и торгово-посредническую деятельность. ООО имеет деловые отношения с предприятиями Москвы, Санкт-Петербурга и Нижнего Новгорода. Однако оперативность и эффективность работы руководства и взаимодействие структурных подразделений оставляют желать лучшего.

В ООО нет перспективного плана экономического и социального развития. Не определена стратегия развития предприятия в условиях рынка, запущено планирование и финансовая деятельность, несвоевременно выполняются договоры поставок и сделки с реальным товаром. В результате ООО выплачивает значительные штрафы клиентам и за последний год работы понесло убытки.

Серьезные недостатки имеются в организации управления предприятием: Среди руководства нет четкого распределения функций управления, многие из них дублируются. В результате снижена ответственность персонала за порученные функции, а управленческие решения не всегда принимаются своевременно. Все это неблагоприятно сказывается на деятельности персонала, права и ответственность которых четко не определены и во взаимодействии которых не редкостью является «бумажный футбол».

Сложившееся положение объясняется тем, что председатель правления ООО Иванов придерживается административно-командных методов управления, старается замкнуть на себе решение большинства вопросов коммерческого, кадрового и социального характера, устраивает

на виду персонала «дележ власти» с директором ООО Петровым. При этом упускаются из виду функции перспективного развития, маркетинга, организации эффективной системы управления и финансовой деятельности.

Председатель правления **Иванов** (возраст 32 г.) имеет высшее юридическое образование, хорошо разбирается в вопросах коммерции, торговли, хозяйственного права и хозяйственной деятельности. Честолюбивый и авторитарный руководитель, работающий до сих пор заместителем генерального директора крупного предприятия. В его руках 25% акций ООО. Он готов перейти в ООО на постоянную работу. Среди персонала он имеет авторитет твердой руки, однако не все руководители и специалисты приемлют стиль авторитарного руководства, в управление он принимает не всегда экономически обоснованные решения.

Директор ООО **Петров** (35 лет) имеет высшее экономическое образование, является квалифицированным специалистом, хорошо знает экономику, финансы, персонал, обладает чувством нового, передового, склонен к аналитической работе, спокоен и выдержан, занимаемой должности, по мнению большинства персонала, соответствует. Он имеет 20% акций в уставном капитале ООО. К его недостаткам можно отнести недостаточную твердость и настойчивость в достижении цели. Во многом он полагается на инициативу сотрудников и не всегда может противостоять решениям председателя правления Иванова.

Заместитель директора **Рабинович** (40 лет) имеет высшее техническое образование, хорошо ориентируется в решении задач научно-технического прогресса, снабжения, сбыта, обеспечения производства и выполнения договоров. Он обладает чувством юмора, умеет ладить с людьми, вникает в вопросы социального развития коллектива. Однако не всегда отделяет стратегические задачи от текущей оперативной работы. Его доля в капитале ООО составляет 15% акций. Он состоит в дружеских отношениях с Ивановым и во многих вопросах его поддерживает.

Заместитель директора **Николаев** (50 лет) имеет высшее техническое образование, хорошо разбирается в вопросах строительства и производства товаров народного потребления, охраны труда и техники безопасности, быстро ориентируется в решении оперативных задач. К его недостаткам следует отнести несдержанность и грубость в отношении к подчиненным, любит выпить. Он располагает 20% акций.

Руководство ООО:

ПП - председатель правления;

ДП - директор предприятия;

ЗП - заместитель директора по производству;

ЗК - заместитель директора по коммерции.

Функциональные подразделения:

ГБ - главный бухгалтер;

СР - секретарь-референт;

ЮК - юрисконсульт-кадровик;

ЭП - экономист по планированию;

ПО - программист-оператор;

ИМ - инженер по маркетингу;

ИС - инженер по снабжению;

ДС - диспетчер.

Производственные подразделения:

ТЗП - транспортно-заготовительный участок;

ПУ - производственный участок;

РС У - ремонтно-строительный участок;

МС - магазин-склад.

Анализ консультационной фирмы показал, что персонал ООО достаточно квалифицирован и не требует радикальной замены. В его работе имеются недостатки, связанные с нерациональным взаимодействием и отсутствием нацеленности на конечный результат ввиду нечеткости в руководстве ООО. Средняя зарплата в ООО несколько ниже, чем в крупных

коммерческих фирмах. Несмотря на наличие у некоторых работников акций (10%) . они получают небольшие дивиденды на вложенный капитал. Персоналу функциональных подразделений необходимо пройти краткосрочное обучение на курсах менеджмента.

### **Задания**

1. Целесообразно сохранить одну должность первого руководителя (председателя правления или директора). Допускается ввести должность нового заместителя директора. Кто должен возглавить ООО: Иванов, Петров, Рабинович или Николаев? Дайте обоснование, кому именно Вы рекомендуете назначить и почему.

2. Необходимо разработать схему организационной структуры правления с указанием административных связей подчиненности.

### **Тема 7. Организационная культура.**

**Кейс-задача 1. Практикующее упражнение «Организационная культура учебной группы».**

**Цель:** научить студентов подмечать и формулировать составляющие содержания отношений организационной культуры для ее описания в соответствующих терминах.

Процедура.

*Шаг 1.* В течение 5-10 минут студенты индивидуально заполняют прилагаемую форму «Организационная культура».

*Шаг 2.* В течение 10-15 минут в малых группах студенты составляют общий согласованный перечень позиций по каждому из пяти разделов прилагаемой формы.

#### **Форма «Организационная культура»**

1. Важные и разделяемые ценности и предположения.

• \_\_\_\_\_

2. Разделяемы ценности материального мира.

• \_\_\_\_\_

3. Разделяемы выражения

• \_\_\_\_\_

4. Разделяемые действия.

• \_\_\_\_\_

5. Разделяемые мысли и чувства.

• \_\_\_\_\_

**Примечание.** Сформулированные пп. разделов 1-5 должны, с одной стороны, быть разделяемы большинством членов вашей группы и должны, с другой стороны, отличать вашу группу от других, ей подобных.

*Шаг 3.* В аудитории под руководством преподавателя обсуждаются и обобщаются позиции малых групп и в течение 10 минут вырабатывается сводное для всей группы описание ее культуры.

#### **2.6.1 Критерии оценки выполнения задания**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по
---------------------------------	---



	выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

## 2.7 Задания для самостоятельной работы

### Тема 2. Организация как система.

#### Кейс-задача 1. Конкретная ситуация «Бэнкрофт энд компани»

В 1891 г. американец Джеймс Бенкрофт открыл в Чикаго первый магазин, который положил начало большой сети универмагов «Бенкрофт энд компани». Основной целью в то время он ставил выживание, которое можно было достигнуть, привлекая в маленький магазин как можно больше покупателей. Для этого Бенкрофт решил, вопреки традициям того времени, брать со всех клиентов одинаковую сумму денег за аналогичный товар. До сих пор местные жители всегда платили меньше чужаков. Джеймс Бенкрофт не побоялся поместить на витрине своего магазина вывеску «Одна цена для всех и каждого!» Этот умелый ход позволил привлечь покупателей, и магазин получил заслуженную известность. Главными принципами магазина были честность и качество товаров, благодаря этому Бенкрофт сумел завоевать определенную нишу на рынке. Магазины фирмы «Бенкрофт энд компани» появились еще в двух крупных городах США, были созданы филиалы. Соответственно расширился штат сотрудников, возникла необходимость в организации собственной службы охраны, налаживались связи с поставщиками. Контроль за деятельностью персонала, структур находился в руках Джеймса Бенкрофта, стиль руководства был авторитарный. В это же время он разработал специальные программы по увеличению жалования сотрудникам в зависимости от получения прибыли. В середине 20-х годов XX в. во главе компании становится сын Джеймса — Сирилл Бенкрофт. Под его руководством в компании осуществляются нововведения в развитии организации. В-первых, он разграничил сферы руководства, введя должности главного финансиста, вице-президента по торговым операциям, по связям с общественностью и рекламе. В каждом

филиале магазина были назначены управляющие, которые взаимодействовали друг с другом и напрямую с Бенкрофтом. Во-вторых, Сирилл разработал торговую марку и эмблему магазина «Бенкрофт энд компани», которые благодаря качеству продаваемого товара стали престижными и узнаваемыми. Как женщины, так и мужчины буквально с гордостью носили вещи с этой эмблемой. Внутри организации были предприняты успешные попытки в обучении работающего персонала, а также в ознакомлении с новыми разработками в области торговых операций. В этот период компания «Бенкрофт энд компани» завоевала достойное место на рынке товаров и услуг и стала одной из самых популярных в США.

В начале 50-х годов новым управляющим стал сын Сирилла — Филипп Бенкрофт. Он продолжил политику своего отца. Его стремление к расширению требовало новых инвестиций. При поддержке совета директоров были выпущены акции, большая часть которых быстро разошлась на бирже. Акционеры считали это надежным вложением капитала. Продолжилось расширение сети универмагов. Внутри магазинов произошли конструктивные изменения, появились новые отделы. Достижением стали связи с ведущими модельерами, что позволило наладить в магазинах продажу эксклюзивных моделей одежды и аксессуаров к ним. Кроме того, важным стал индивидуальный подход к сотрудникам: за высокие результаты в работе они вознаграждались. С середины 60-х годов начался период затишья. Все магазины работали и стабильно приносили прибыль. Никаких нововведений не принималось.

В конце 80-х годов компанию чуть было не поглотила другая организация: корпорация «Интеркопт» делала серьезные попытки захватить «Бенкрофт энд компани». Средств на «борьбу» не хватало, и «Бенкрофт энд компани» оказалась на грани банкротства. С целью подорвать престиж компании «Бенкрофт энд компани» конкуренты использовали грязные технологии. В это время во главе компании становится бывший администратор Меридит Бенкрофт. Заручившись поддержкой мощного банка, Меридит смогла выкупить доли своей компании и тем самым предотвратить катастрофу. Благодаря нововведениям она смогла оживить компанию: введение новых должностей, расширение рынков сбыта, повышение уровня рекламы, консультации с продавцами по вопросам покупок, технологические новшества. В начале 90-х годов «Бенкрофт энд компани» открыла еще два больших универмага в Европе, что позволило повысить прибыль и расширить рынок. В настоящее время «Бенкрофт энд компани» — одна из наиболее известных на рынке товаров и услуг, а в результате слияния с компаниями, производящими одежду, обувь и мебель, она расширила сферу деятельности и является производящей компанией.

### ***Вопросы к конкретной ситуации***

1. Определите основные фазы в жизни компании «Бенкрофт энд компани», сделайте их анализ. Какие цели доминировали в каждой фазе развития?
2. Что привело к созданию ситуации, когда «Бенкрофт энд компани» была на грани захвата другой организацией?
3. Какие действия помогли оживить компанию «Бенкрофт энд компани»?

### ***Кейс-задача 2. Конкретная ситуация «Собственное дело»***

Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо. Однажды она окончательно решила основать собственное дело — заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение от мысли, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйствами. Некоторые просто были рады переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого

года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садиков, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться на определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но при этом несколько ухудшилось качество работы и часть клиентов снова вернулась к профессиональным фирмам.

#### **Вопросы к конкретной ситуации**

1. Охарактеризуйте этапы жизненного цикла, которые прошло дело Анастасии.
2. Учла ли Анастасия сложности периода роста?
3. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии? Как преодолеть кризис этого периода? Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

#### **Тема 5. Организационные структуры.**

##### **Кейс-задача 1.** Определите типы организационных структур управления:

1. Первичный - наиболее простой тип структуры, при котором руководитель предприятия (подразделения) осуществляет все функции управления. Все полномочия - прямые (линейные) идут от высшего звена управления к низшему. В числе преимуществ данной структуры - ответственность, четкое распределение обязанностей и полномочий, оперативный процесс принятия решений. Этот тип управленческой структуры обычно ведет к формированию стабильной и прочной организации.

О каком типе организационной структуры идет речь? Обоснуйте свой ответ.

2. Данную организационную структуру используют для того, чтобы справиться с проблемами, обусловленными размером предприятий, диверсификацией, технологией и изменениями внешней среды. В соответствии с этой организационной структурой деление организаций на элементы и блоки происходит по видам товаров и услуг, группам покупателей или географическим регионам.

О каком типе организационной структуры идет речь? Определите преимущества и недостатки.

3. Использование данного типа организационной структуры позволяет крупному предприятию, фирме уделять конкретному продукту столько же внимания, сколько ему уделяет небольшое предприятие, выпускающее один - два вида продукции. Организации с такой структурой способны быстрее реагировать на изменения условий конкуренции, технологии и покупательского спроса. Недостаток этой структуры - увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции.

Какой тип организационной структуры описан?

4. Данную организационную структуру называют традиционной или классической. Этот тип структуры основан на разделении основных и специфических функций между звеньями. О каком типе организационной структуры идет речь? Назовите преимущества и недостатки данной структуры. На каких предприятиях целесообразно использовать такой тип структуры?

5. Использование данной организационной структуры целесообразно, если деятельность организации охватывает большие географические зоны, особенно в международном масштабе. Эта структура облегчает решение проблем, связанных с местным законодательством, обычаями и нуждами потребителей. Такой подход упрощает связь организации с клиентами, а так же связь между членами организации.

Какой тип организационной структуры описан?

### **Тема 6. Проектирование организационных структур.**

**Кейс-задача 1.** Постройте структуры многоуровневых компаний:

- a) структуру, объединяющую предприятия по технологической цепи производства конечного продукта;
  - б) структуру, объединяющую производственную систему с научными организациями и опытно-конструкторскими предприятиями по созданию наукоемкого продукта.
2. Что вы можете сказать о рациональности данных структур?
  3. Чему способствует интеграция предприятий в данных многоуровневых структурах?
  4. Назовите правовые аспекты создания подобных объединений.
  5. Покажите взаимосвязь стратегии и структуры многоуровневой компании.
  6. Что вы можете сказать о гибкости и адаптивности данных структур?

**Кейс-задача 2.** Постройте производственную структуру предприятия по следующим признакам:

- 1) предприятие специализируется в области производства технологического оборудования для порошковой металлургии и керамической промышленности. Оно выпускает четыре типа агрегатов (механические и гидравлические прессы, машины для измельчения и смешивания, ультразвуковые установки для очистки);
- 2) предприятие не разрабатывает проектно-конструкторскую документацию на технологическое оборудование, а занимается только технологической подготовкой производства;
- 3) удельный вес покупных инструментов и оснастки составляет около 50%;
- 4) предприятие самостоятельно производит сжатый воздух и горячую воду. Остальные виды топливно-энергетических ресурсов предприятие покупает;
- 5) отходы металлолома предприятие продает на сторону.

### **Тема 7. Организационная культура.**

**Кейс-задача 1.** *Конкретная ситуация «Проблемы качества на электромеханическом заводе».*

По мере того как громадный грузовик перекрывал его путь на завод, Александр Крылов приходил во все большее расстройство. Его группе была поручена разработка сложного прибора для управления суперсовременным электропоездом, планируемым для пассажирских перевозок на новой скоростной магистрали между двумя столицами. Пока еще качество созданного прибора значительно уступало не только зарубежным образцам, но и тем, которые разрабатывались другими группами на заводе. В группе Александра что-то шло не так, и положение надо было исправлять. Не опоздает ли он из-за этого медленно ползущего грузовика на совещание группы, которое он назначил на начало рабочего дня и на котором он хотел обсудить с группой проблемы качества?

Александра интересовало, может ли вибрация поезда еще больше повлиять на качество работы создаваемого прибора. Этим ему и хотелось поделиться с группой. На совещании все достаточно скептически отнеслись к сомнению Александра по поводу влияния вибрации. Он еще не закончил своего объяснения, как Сергей Григорьевич Тяглов, директор завода, вошел в помещение лаборатории, где проходило совещание. Александр немедленно встал и пошел ему навстречу для формального приветствия. Несмотря на то, что Александр сразу же предоставил слово вошедшему директору, Сергей Григорьевич попросил руководителя группы не прерывать своего выступления. Это несколько обнадежило Александра, он с еще большим энтузиазмом стал развивать свою идею.

В ответ на выступление Александра директор сказал: «Вообще-то такое может случиться. Нужно определить, какова вероятность такого исхода и что следует сделать в этой ситуации». Ведущий конструктор Владимир Петрович Ельников первым

предложил, чтобы группа провела новые испытания прибора на вибростенде в течение определенного времени и только после этого вернулись к обсуждению проблемы. Группа согласилась с тем, что Александр должен продолжать руководить работой группы в ходе этих испытаний. Испытания показали, что сомнения Александра не были напрасными. В результате группа запросила помощь главного конструктора, прошедшего обучение и стажировку на аналогичном заводе в одной из иностранных фирм. На заводе Василия Петровича Звягинцева знали как высококлассного специалиста по решению подобных технических проблем. Александр вышел на Василия Петровича через одного своего старого друга, работавшего в группе главного конструктора. Звягинцев вместе со своим прежним коллегой, который был уже на пенсии, но продолжал преподавать в вузе, предложил ряд изменений в конструкции прибора, которые значительно приблизили его к установленному стандарту.

Продвинувшись в решении проблемы качества, Александр со своей группой продолжил совершенствование прибора, и сдал его приемной комиссии на неделю раньше установленного срока.

***Вопросы к конкретной ситуации:***

1. Что вы можете сказать об организационной культуре на электромеханическом заводе? Конкретно, какие аспекты культуры вы подметили в этой ситуации? Какие общие ценности и верования разделяются участниками событий?

2. Как вы прокомментировали бы субкультуру в группе Александра? Считаете ли вы данную субкультуру группы поддерживающей или мешающей заводу выполнить порученное задание? Почему? Объясните свою позицию.

3. Что вы могли бы сказать о том, каким образом поддерживается существующая на заводе организационная культура? Соответствует ли, по вашему мнению, она целям и стратегии завода? Как в целом вы охарактеризовали бы организационную культуру на заводе?

### **2.7.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к экзамену**

4. Теория организации и ее место в системе научных знаний.
5. Природа и сущность организации. Требования к организации.
6. Черты и свойства организации.
7. Организация как явление и как процесс.
8. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации.
9. Вклад Ф.Тейлора и А.Файоля в теорию организации.
10. Бюрократия М. Вебера.
11. Бюрократия по Крозье.
12. Тектология А.А. Богданова.
13. Состав, структура и особенности системы управления организации.
14. Процессы организации.
15. Организация как система: основные определения, типология организаций.
16. Общие понятия систем. Классификация систем.
17. Свойства больших систем.
18. Типология организаций.

19. Формальные и неформальные организации.
20. Социальная организация. Виды социальных систем. Классификация организаций.
21. Хозяйственные организации.
22. Единичные организационные формы организаций.
23. Групповые организационные формы организаций.
24. Государственные и муниципальные организации.
25. Корпоративная организация.
26. Индивидуалистская организация.
27. Многомерная организация.
28. Предпринимательская организация.
29. Организация, ориентированная на рынок.
30. Понятие закона. Законы для организации и законы организации.
31. Общие, частные и специфические законы.
32. Общие принципы и их роль в управлении организацией. Особенности частных и ситуационных принципов.
33. Статическое и динамическое состояние организации, принципы.
34. Внешняя среда организации. Взаимодействие и адаптация к изменениям внешней среды.
35. Характеристики внешней среды.
36. Внутренняя среда организации.
37. Суть концепции жизненного цикла организации.
38. Характеристика этапов жизненного цикла организации.
39. Анализ внутренней и внешней среды организации.
40. Симптомы развала организации.
41. Организационно-правовые формы предприятий.
42. Реорганизация: сущность, этапы, методы.
43. Структурный подход к организации.
44. Значение и задачи организационного проектирования.
45. Содержание основных этапов проектирования структур.
46. Линейная структура управления.
47. Функциональная структура управления.
48. Линейно-функциональная структура управления.
49. Дивизиональная структура управления.
50. Понятие коммуникации. Взаимосвязь коммуникаций и информации.
51. Коммуникации в организационной системе. Классификация коммуникаций.
52. Коммуникационный процесс.
53. Типы организационных структур.
54. Организационная культура и механизм ее формирования.
55. Типы организационной культуры.
56. Роль координации в организационном процессе.
57. Разделение труда в организации.
58. Иерархичность и звенность.
59. Департаментализация и ее виды.
60. Централизация и децентрализация.
61. Дифференциация и интеграция как элемент организационного проектирования.
62. Масштаб управления и контроль.
63. Организационные формы построения международных компаний.
64. Современные формы интеграции предприятий: общая характеристика.
65. Финансово-промышленные группы как форма интеграции.
66. Корпоративные организационные структуры.
67. Холдинговые компании.
68. Особенность организационных структур международных компаний.
69. Бизнес-план как основа эффективной реализации закона развития.
70. Перспективные направления развития организаций.

71. Имидж организации как целостная система.

72. Перспективные направления развития организаций.

### 3.2 Тестовые задания

#### 1 вариант

1. Что такое организация?
  - 1) Обеспечение баланса ресурсов в процессе получения продукта.
  - 2) Взаимодействие ее членов по поводу преобразования полученных ресурсов в требуемый продукт.
  - 3) Распределение полученных ресурсов.
  - 4) Обеспечение деятельности подразделений для достижения цели.
  - 5) Выработка управляющего воздействия.
2. В чем заключается роль менеджмента в организации?
  - 1) В мобилизации и обеспечении баланса ресурсов организации.
  - 2) В определении целей организации.
  - 3) В планировании деятельности организации.
  - 4) В обеспечении подбора персонала.
3. Назовите составляющие организации.
  - 1) Цели, отношения, продукт деятельности организации.
  - 2) Структура, цели, отношения.
  - 3) Культура, внутренняя среда.
  - 4) Люди, цели, управление.
  - 5) Управление, отношения, структура.
4. В чем заключается существо свойства эмергентности сложных систем?
  - 1) Зависимость структуры системы от ее цели.
  - 2) В совпадении целей организации с целями ее подразделений.
  - 3) Несводимость свойств целого к свойствам отдельных элементов.
  - 4) В согласованности частных и общих задач.
  - 5) В объединении ресурсов малых систем.
5. Определите логическую связь производственного процесса.
  - 1) Задача— цель— продукт.
  - 2) Цель— задача— мотив.
  - 3) Мотив— задача— продукт.
  - 4) Проблема— мотив— решение.
  - 5) Решение— получение ресурсов— продукт.
6. В чем выражаются внутренние процессы организации?
  - 1) Функционирование, развитие.
  - 2) Приспособление, обновление.
  - 3) Развитие, мотивация.
  - 4) Стимулирование, восстановление.
  - 5) Достижение, равновесие.
7. Каким может быть развитие организации?
  - 1) Поэтапным, самостоятельным.
  - 2) Внешним, внутренним, комбинированным.
  - 3) Прогрессивным, нейтральным, регрессивным.
  - 4) Последовательным, параллельным.
  - 5) Вертикальным, горизонтальным.
8. Сколько видов внутриорганизационных процессов Вы знаете?
  - 1) Три.
  - 2) Два.
  - 3) Четыре.
  - 4) Пять.
  - 5) Шесть.
9. Что Вы понимаете под развитием организации?
  - 1) Формирование организационных структур, совершенствование внутриорганизационных процессов, регламентация функций подразделений и работников.
  - 2) Приспособление к меняющимся условиям.
  - 3) Постоянная регламентация функций элементов организации.
  - 4) Изменение целей организации и ее задач.
  - 5) Ориентирование на конечный продукт.
10. Сколько форм развития организации Вы знаете?
  - 1) Три.

- 2) Четыре.
  - 3) Две.
  - 4) Пять.
  - 5) Шесть.
11. Что понимается под организационной рационализацией?
- 1) Совершенствование организационных отношений.
  - 2) Трансформация структуры.
  - 3) Приспособление к условиям обстановки.
  - 4) Выделение структурных связей.
  - 5) Дополнение структур.
12. Что относится к объективным факторам реорганизации?
- 1) Стил инерционности организации.
  - 2) Способность реагировать на изменение условий.
  - 3) Наличие материальных и кадровых ресурсов.
  - 4) Наличие информационных ресурсов.
  - 5) Все сказанное в 1, 2, 3 и 4.
13. Что относится к основным субъективным факторам реорганизации?
- 1) Уровень руководства.
  - 2) Ротация кадров.
  - 3) Принятие решения.
  - 4) Гибкость управления.
  - 5) Решительность и своевременность.
14. Что общего у организационного проектирования и рационализации?
- 1) Система управления.
  - 2) Объект управления.
  - 3) Организационные отношения и связи.
  - 4) Внутренняя среда.
  - 5) Условия возникновения.
15. Сколько существует основных направлений организационного развития?
- 1) Два.
  - 2) Четыре.
  - 3) Три.
  - 4) Пять.
  - 5) Шесть.
16. Какие факторы являются внутренними, оказывающие влияние на жизнеспособность организации?
- 1) Ресурсы и технологии.
  - 2) Демография.
  - 3) Экономика.
  - 4) Развитие науки и технологии.
  - 5) Политика.
17. Перечислите составляющие внешней среды организации косвенного воздействия.
- 1) Политика, экономика.
  - 2) Международное окружение.
  - 3) Технология, социально-культурные факторы.
  - 4) 1, 2, 3 вместе взятые.
  - 5) 1, 2,3, потребители, конкуренты, законы, поставщики.
18. Перечислите переменные внутренней среды организации.
- 1) Цели, структура, трудовые ресурсы.
  - 2) Оборудование, материальные запасы, технология.
  - 3) Культура организации, все, что входит в пункты 1 и 2.
  - 4) Социально-культурное окружение и все, что входит в пункты 1 и 2.
  - 5) Все, что входит в пункты 1и 2.
19. Сколько типов ориентации фирмы на прибыль выделяют?
- 1) Два.
  - 2) Три.
  - 3) Четыре.
  - 4) Пять.
  - 5) Шесть.
20. Определите основополагающий признак любой организации.
- 1) Наличие проблем.
  - 2) Приспосабливаемость к условиям обстановки.
  - 3) Единоначалие.
  - 4) Организационная культура.
  - 5) Наличие цели.



**Ключи к контрольному тестированию**  
(для промежуточного контроля и оценки остаточных знаний по дисциплине)

(к 1 варианту)

№ задания	Вариант ответа	№ задания	Вариант ответа
1.	б	11.	а
2.	а	12.	д
3.	г	13.	а
4.	в	14.	в
5.	г	15.	в
6.	а	16.	а
7.	в	17.	г
8.	б	18.	в
9.	а	19.	б
10.	в	20.	д

**Контрольное тестирование**  
(для промежуточного контроля и оценки остаточных знаний по дисциплине)

2 вариант

1. Сколько основных признаков организации существует?
  - 1) Два.
  - 2) Три.
  - 3) Четыре.
  - 4) Шесть.
  - 5) Пять.
2. Определите группы переменных факторов, определяющих лицо любой организации.
  - 1) Структура и организационная культура.
  - 2) Внешняя и внутренняя среда.
  - 3) Система управления и конечный продукт.
  - 4) Гибкость и целеустремленность.
  - 5) Политические и экономические факторы.
3. Какими могут быть организации по происхождению, по отношению к своим членам?
  - 1) Первичными или вторичными.
  - 2) Линейными или функциональными.
  - 3) Матричными или дивизиональными.
  - 4) Комбинированными.
  - 5) Матричными или функциональными.
4. Укажите разделение организаций по механизму функционирования и взаимодействия между ее элементами.
  - 1) Линейные, функциональные.
  - 2) Механические, органические.
  - 3) Матричные, дивизионные.
  - 4) Динамические, статические.
  - 5) Комбинированные.
5. Какими признаками характеризуются органические организации?
  - 1) Размытость границ, значительная самостоятельность отдельных звеньев.
  - 2) Слабая иерархичность, преобладание неформальных отношений.
  - 3) Все признаки пунктов 1 и 2.
  - 4) Постоянная смена приоритетов и связей, неопределенность и неизмеримость целей.
  - 5) Неустойчивость приоритетов, трудноизмеримость целей.
6. Какими бывают организации с точки зрения особенностей внутренних взаимоотношений между людьми?
  - 1) Социальные и хозяйственные.
  - 2) Политические и экономические.
  - 3) Формальные и неформальные.
  - 4) Социальные и экономические.
  - 5) Культурные, социальные и хозяйственные.
7. Что такое технологический базис организации?
  - 1) Совокупность используемых технологий производственных процессов.
  - 2) Совокупность экономических отношений.

- 3) Совокупность социально-экономических отношений и связей.
  - 4) Совокупность элементов отношений и структурных связей.
  - 5) Все признаки пунктов 2 и 4.
8. Какой принцип структурирования используется для многопрофильных организаций?
- 1) Количественный.
  - 2) Временной.
  - 3) Функциональный.
  - 4) По крупным стратегическим целям.
  - 5) Технологический.
9. Какой принцип структуризации является основным на уровне отдельного предприятия?
- 1) Количественный.
  - 2) Временной.
  - 3) Функциональный.
  - 4) По крупным стратегическим целям.
  - 5) Технологический.
10. При какой структуре предприятия фирмы ориентируются на производство продукции для определенной группы покупателей?
- 1) Территориальной.
  - 2) Функциональной.
  - 3) Проектной.
  - 4) Рыночной.
  - 5) Инновационной.
11. Какой тип структуры относится к категории гибких или адаптивных?
- 1) Инновационный.
  - 2) Рыночный.
  - 3) Продуктовый.
  - 4) Территориальный.
  - 5) Проектный.
12. Какой тип структуры относится к категории дивизиональных?
- 1) Продуктовый.
  - 2) Проектный.
  - 3) Матричный.
  - 4) Фрагментарный.
  - 5) Линейный.
13. Когда организация обречена на гибель?
- 1) Рассогласование во внутренней среде.
  - 2) Обрыв связей с внешней средой.
  - 3) Низкая укомплектованность кадрами.
  - 4) Слабая обученность персонала.
  - 5) Бюрократизация структуры.
14. Какая задача, решаемая управлением, является главной?
- 1) Снижение неопределенности положения организации в своем окружении.
  - 2) Обеспечение внутри организационных процессов.
  - 3) Стабилизация структуры организации.
  - 4) Воспитание культуры организации.
  - 5) Определение задач и функций.
15. В чем заключается главная роль организации в управлении?
- 1) В выборе цели.
  - 2) В создании условий для управляющих воздействий.
  - 3) В подборе функций управления.
  - 4) В упорядочении управления, в создании его как системы.
  - 5) В снятии неопределенности при решении задач.
16. Что такое организация?
- 1) Организация — это группа людей, объединенных структурой и одними задачами.
  - 2) Это построение системы управления.
  - 3) Это поэтапное достижение цели определенной группой людей.
  - 4) Это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.
  - 5) Это целенаправленное воздействие субъекта на объект.
17. С какой целью составляются субъективные зависимости деятельности организации?
- 1) Для сохранения организации.
  - 2) Для реализации главной цели организации.
  - 3) Для ликвидации организации.
  - 4) Для поддержания равновесия с внешней средой.

- 5) Для развития организации.
18. Кто формирует объективные зависимости деятельности организации?
- 1) Руководитель.
  - 2) Сотрудники организации.
  - 3) Клиенты.
  - 4) Поставщики.
  - 5) Формируются независимо от воли людей.

19. К какому закону относится следующее определение: “свойства и возможности организации как единого целого превышают сумму свойств и возможностей ее отдельных элементов”?

- 1) Самосохранения.
- 2) Информационной упорядоченности.
- 3) Развития.
- 4) Синергии.
- 5) Единства анализа (синтеза).

20. Сколько принципов положено в концепцию информационного взаимодействия при составлении документов?

- 1) Восемь.
- 2) Шесть.
- 3) Пять.
- 4) Семь.
- 5) Три.

**Ключи к контрольному тестированию  
(для промежуточного контроля и оценки остаточных знаний по дисциплине)**

(ко 2 варианту)

№ задания	Вариант ответа	№ задания	Вариант ответа
1.	г	11.	д
2.	б	12.	а
3.	а	13.	б
4.	б	14.	а
5.	в	15.	г
6.	г	16.	г
7.	а	17.	б
8.	г	18.	д
9.	в	19.	г
10.	г	20.	а

**3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Экономика и социология труда» являются: формирование у будущих специалистов фундаментальных знаний в области теории рынка труда и занятости населения; комплексного и объективного представления об их сущности, функциях, закономерностях развития; а также целостной системы знаний по регулированию социально-трудовых отношений в области трудовых ресурсов, предусматривающие создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов.

**Задачи** дисциплины «Экономика и социология труда» заключаются в следующем:

- обеспечить освоение студентами направлений, связанных с количественными аспектами, принципами управления трудовыми процессами, а именно производительностью, составом и численностью работников и их оплатой;
- понятийно-терминологического аппарата, характеризующего сущность и содержание рынка труда, занятости, безработицы, социально-трудовых отношений, оплаты и мотивации труда;
- ознакомить студентов с нормативно-правовыми основами функционирования рынка труда, отношений занятости и безработицы;
- обеспечить освоение студентами специфики государственного регулирования социально-трудовых отношений;
- ознакомить студентов с современными направлениями в области повышения эффективности трудовой деятельности (факторы, условия, резервы, показатели);
- ознакомить студентов с практикой организации оплаты труда на предприятиях (организациях), мотивационных и стимулирующих выплат;
- сформировать у студентов практические навыки для работы в сфере социально-трудовых отношений.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
2	ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
3	ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- систему социально-трудовых показателей на предприятии (ПК-29);
- подходы к оценке социальной политики государства, пути ее повышения (ПК-29);
- основные понятия, категории и инструменты оценки человеческого капитала (ОПК-8);
- формы, типы, модели, принципы регулирования социально-трудовых отношений (ОПК-8);
- основы прикладной социологии (ПК-31).

**Уметь:**

- рассчитывать социально-трудовые показатели на предприятии (ОПК-8);
- определять и оценивать характеристики социальной политики государства (ПК-29);
- разбираться в современных технологиях в области социального партнерства (ПК-29);
- применять инструменты прикладной социологии (ПК-31).

**Владеть**

- навыками расчета норм труда, показателей производительности труда, численности состава работников, фонда заработной платы (ОПК-8);
- существующими подходами к анализу проблем в области доходов и социальной политики (ПК-29);
- правилами и процедурами ведения диалога при регулировании социально-трудовых проблем (ПК-31);
- современной нормативно-правовой базой социального партнерства (ОПК-8).

**3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.Б.19.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Б1.Б.25 «Основы кадровой политики», Б1.В.10 «Трудовое право», Б1.В.11 «Мотивация и стимулирование персонала», Б1.В.ДВ.01.02 «Регулирование социальных отношений в сфере труда».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Б1.Б.15 «Экономическая теория», Б1.Б.16 «Безопасность жизнедеятельности», Б1.В.06 «Регламентация и нормирование труда», Б1.Б.05 «Социология».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы 144 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен, курсовая работа.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года )**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Виды, формы и организации труда.	4	11	4		2		5	
2.	Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.	4	11	4		2		5	
3.	Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и	4	12	4		2		6	

	экономики знаний.							
4.	Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.	4	12	4		2		6
5.	Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.	4	13	4		2		7
6.	Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.	4	17	6		4		7
7.	Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.	4	13	4		2		7
8.	Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.	4	15	6		2		7
9.	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	4	13	4		2		7
	<b>Курсовая работа</b>	4						
	<b>Экзамен</b>	4	27					27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>40</b>		<b>20</b>		<b>57</b>
								<b>27</b>

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет )**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия		
1.	Тема 1. Виды, формы и организации труда.	5	14	2				12
2.	Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.	5	14	2				12
3.	Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний.	5	15	2				13
4.	Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.	5	15	2				13
5.	Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.	5	17	2		2		13
6.	Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.	5	15			2		13
7.	Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.	5	15			2		13
8.	Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.	5	15			2		13



9.	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	5	15	2				13	
	<b>Курсовая работа</b>	5							
	<b>Экзамен</b>	5	9					18	<b>9</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>	<b>144</b>	<b>12</b>		<b>8</b>		<b>115</b>	<b>9</b>

## Содержание тем (разделов) дисциплины

### **Тема 1. Виды, формы и организации труда.**

Общественная природа практики и труда. Общественно организованный труд и обмен деятельностью. Процесс обобществления труда. Разделение и кооперация труда. Социально-трудовые отношения, и их типы. Общественные условия труда. Производственные условия труда. Мера доступности и недоступности полноценного участия в созидательной общественно-полезной деятельности как социальная проблема. Отношение к труду. Ценностные характеристики труда. Отчуждение и заинтересованность. Виды заинтересованности в труде. Проблема справедливости организации труда и распределения его результатов.

### **Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.**

Понятие рынка труда: от широких к узким определениям. Труд, как ресурс и как товар. Особенности труда как товара, его коренные отличия от других товаров в рыночной экономике. Двойственность понятия рабочая сила: как совокупности способностей человека и как численности лиц, составляющих трудовой потенциал общества. Понятия сегментации рынка труда. Отраслевые и профессиональные рынки труда. Рынки труда женщин, молодежи, пожилых людей, городской и сельский рынки труда и т.д. Типология рынков труда. Внутренний и внешний рынки, формальный и неформальный рынки, национальный и региональные рынки

### **Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний.**

Качество рабочей силы. Понятие «рабочая сила». Воспроизводство и использование рабочей силы. Уровни знания о рабочей силе: теоретический и эмпирико-конкретный (прикладной). Оценка качества рабочей силы: цели и задачи, формирование критериев, выбор методов оценки качества рабочей силы. Задачи анализа качества рабочей силы на российских предприятиях. Концепция человеческого капитала. Понятие «человеческий капитал» и его сущность. Основные факторы формирования человеческого капитала. Концепция человеческого капитала и её эволюция. Цель и задачи развития человеческого капитала. Исследования развития человеческого капитала отечественными и зарубежными учёными. Практическое значение концепции человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Развитие экономики, основанной на знаниях. Понятие «экономика, основанная на знаниях» и её сущность. Знания как ключевой фактор формирования новой экономики (экономики знаний). Развитие экономики, основанной на знаниях, постиндустриального общества и новых социально-трудовых отношений. Современные исследования экономики знаний.

### **Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.**

Классические и неоклассические теории занятости. Теория К. Маркса о занятости и безработице. Теории занятости Д. М. Кейнса и неокейнсианцев. Современные неоклассические теории (теория адаптивных ожиданий, теория рациональных ожиданий, монетаризм, неолиберализм и неоклассический синтез). Французский дирижизм. Становление и развитие институционализма. Использование теорий в разработке политики занятости.

### **Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.**

Понятие безработицы. Типы безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Естественный уровень безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы. Международные критерии выделения безработного (по методологии МОТ): не имеет работы,

ищет работу, готов приступить к работе. Критерии выделения безработного по методологии Росстата. Численность безработных. Уровень безработицы. Структура безработицы. Половозрастной состав безработных, продолжительность безработицы. Застойная безработица. Регистрация безработных в службах занятости. Динамика численности и структура зарегистрированных безработных. Сезонность показателей безработицы.

#### **Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.**

Эффективность производства как основной фактор состояния экономики и качества жизни. Показатели эффективности. Производительность труда, как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности. Производительность и интенсивность труда. Виды производительности труда и их взаимозависимость. Методы измерения производительности и выражения результатов труда. Выражение затрат труда. Достоинства, недостатки и область применения различных методов измерения и показателей производительности труда. Состояние производительности труда и факторы её динамики.

#### **Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.**

Понятие и роль нормирования труда. Общественно-государственное и внутриорганизационное нормирование труда. Институционально-правовое нормирование труда и его социальное значение. Роль нормирования труда на предприятии. Нормирование и производительность труда. Нормирование затрат и нормирование результатов труда. Виды рабочего времени и выражение результатов труда в его нормировании. Содержание и функция норм обслуживания. Сущность трудовых затрат и основные их категории. Формы затрат труда. Знания и умения работника, особенности их затрат. Предпосылки сложности конкретного труда. Методы установления норм труда. Виды методов нормирования труда. Нормы и нормативы труда – общее и различное. Виды нормативов труда. Виды аналитических методов нормирования труда. Приёмы аналитически-исследовательского метода нормирования труда. Рабочее место и его аттестация. Виды суммарных методов нормирования труда

#### **Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.**

Особая роль оплаты труда в воспроизводстве человека и развитии СТС, экономики и общества. Оплата труда в структуре СТС, приоритетов и направлений государственной и муниципальной социальной политики, реализации Национальных проектов. Особенности оплаты труда как элемента (составной части) СТС – гармония социального и трудового вектора, проблемность, взаимосвязь и взаимовлияние на другие компоненты СТС, активное воздействие на динамику производства и ВВП. Проблемы в оплате труда и механизмы их решения (ликвидация задержек в выплате заработной платы, активизация воспроизводственной и стимулирующей функций, увеличение доли заработной платы в совокупном доходе работника и ВВП, оптимизация дифференциации). Место оплаты труда в сокращении бедности и реализации Целей Развития Тысячелетия. Сущность и содержание оплаты труда (правовые, социально-экономические и рыночные подходы). Ключевые функции и принципы ее организации. Особенности оплаты труда в реальном секторе экономики. Формы и системы оплаты труда, современные модели мотивации труда. Фонды оплаты труда предприятий, механизмы их формирования и распределения. Отечественный и зарубежный опыт

#### **Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.**

Социальное партнерство, как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления. Основные принципы и формы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Его уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный уровень, локальный. Социальное партнерство в организациях. Коллективный договор. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Модели социального партнерства. Российский и зарубежный опыт. Типологии и критерии моделей социального партнерства. Участие работников, их представителей в управлении организации. Способы регулирования социально-трудовых отношений. Роль трудового законодательства в разрешении социальных конфликтов. Поиск российской региональной модели социального партнерства

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Тестовые задания по дисциплине.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- решение практических заданий;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к экзамену.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

### **Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой**

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, но плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

### **Литература для самостоятельной работы:**

1. Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>
2. Гужова О.А. Экономика труда: учебное пособие / Гужова О.А.— С.: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. 98— с. <http://www.iprbookshop.ru/58837>
3. Ермишина Е.Б. Экономика труда: учебное пособие / Ермишина Е.Б.— К.: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. 106— с. <http://www.iprbookshop.ru/72411>
4. Меньшикова О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие / Меньшикова О.И.— М.: Московский гуманитарный университет, 2017. 176— с. <http://www.iprbookshop.ru/74748>
5. Переселкова З.Ю. Социология труда и занятости: практикум / Переселкова З.Ю.— О.: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. 103— с. <http://www.iprbookshop.ru/69949>
6. Яковенко Е.Г. Экономика труда: учебное пособие / Яковенко Е.Г., Христюлова Н.Е., Мостова В.Д.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 319— с. <http://www.iprbookshop.ru/71074>

### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Приложение № 1**

### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **а) основная литература:**

1. Яковенко Е.Г. Экономика труда: учебное пособие / Яковенко Е.Г., Христюлова Н.Е., Мостова В.Д.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 319— с. <http://www.iprbookshop.ru/71074>

#### **б) дополнительная литература:**

1. Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>
2. Гужова О.А. Экономика труда: учебное пособие / Гужова О.А.— С.: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. 98— с. <http://www.iprbookshop.ru/58837>
3. Ермишина Е.Б. Экономика труда: учебное пособие / Ермишина Е.Б.— К.: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. 106— с. <http://www.iprbookshop.ru/72411>
4. Меньшикова О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы: учебное пособие / Меньшикова О.И.— М.: Московский гуманитарный университет, 2017. 176— с. <http://www.iprbookshop.ru/74748>
5. Переселкова З.Ю. Социология труда и занятости: практикум / Переселкова З.Ю.— О.: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. 103— с. <http://www.iprbookshop.ru/69949>

### **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- R-Portal <https://hr-portal.ru/>

- [eLIBRARY.RU](http://www.elibrary.ru/) <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - споры о датах увольнения. Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет [572-res1-1](http://lib.usue.ru)
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

## 10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks

7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Данную дисциплину рекомендуется включать в учебный план в начале обучения по данному профилю, так как для него она выступает как базовая: все остальные учебные дисциплины соответствующего профиля, так или иначе, опираются в своем содержании на начальные знания в сфере управления персоналом.

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее ознакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной

учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего зачета с оценкой.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Дубаневич Людмила Эдуардовна



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	1. формы, типы, модели, принципы регулирования социально-трудовых отношений. 2. основные понятия, категории и инструменты оценки человеческого капитала.	1. рассчитывать социально-трудовые показатели на предприятии.	1. навыками расчета норм труда, показателей производительности труда, численности состава работников, фонда заработной платы; 2. современной нормативно-правовой базой социального партнерства.
2.	ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	1. систему социально-трудовых показателей на предприятии; 2. подходы к оценке социальной политики государства, пути ее повышения;	1. определять и оценивать характеристики социальной политики государства; 2. разбираться в современных технологиях в области социального партнерства.	1. существующими подходами к анализу проблем в области доходов и социальной политики.
2.	ПК-31	способностью и готовностью оказывать консультацию по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения,	1. основы прикладной социологии.	1. применять инструменты прикладной социологии.	1. правилами и процедурами ведения диалога при регулировании социально-трудовых проблем.

		морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива			
--	--	--	--	--	--

## 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

## 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание форм, типов, моделей, принципов регулирования социально-трудовых отношений	ОПК-8	Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.	1. устный опрос. 2. доклад. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОПК-8	Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях,	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе

			её значение в современной общественной жизни.		
2	Знание системы социально-трудовых показателей на предприятии	ПК-29	Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад. 4. выполнение задания для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-29	Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-29	Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
3	Знание основных понятий, категорий и инструментов оценки человеческого капитала	ОПК-8	Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
4	Знание подходов к оценке социальной политики государства, путей ее повышения	ПК-29	Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-29	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
4	Знание основ прикладной социологии	ПК-31	Тема 1. Виды, формы и организации труда.	1. устный опрос. 2. доклад. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-31	Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-31	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
5	Умение рассчитывать социально-трудовые показатели на предприятии	ОПК-8	Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад. 4. выполнение задания для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОПК-8	Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
6	Умение определять и оценивать характеристики социальной политики государства	ПК-29	Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-29	Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.	1. устный опрос 2. эссе. 3. реферат. 4. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-29	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе

7	Умение разбираться в современных технологиях в области социального партнерства	ПК-29	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
8	Умение применять инструменты прикладной социологии	ПК-31	Тема 1. Виды, формы и организации труда.	1. устный опрос. 2. доклад. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-31	Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-31	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
9	Владение навыками расчета норм труда, показателей производительности труда, численности состава работников, фонда заработной платы	ОПК-8	Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад. 4. выполнение задания для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОПК-8	Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ОПК-8	Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
10	Владение современной нормативно-правовой базой социального партнерства	ОПК-8	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
11	Владение существующими подходами к анализу проблем в области доходов и социальной политики	ПК-29	Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.	1. устный опрос 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-29	Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.	1. устный опрос 2. реферат. 3. доклад.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
12	Владение правилами и процедурами ведения диалога при регулировании социально-трудовых проблем	ПК-31	Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.	1. устный опрос 2. доклад. 3. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-31	Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе
		ПК-31	Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.	1. устный опрос. 2. эссе. 3. доклад. 4. реферат.	Вопросы/задания к экзамену, курсовой работе

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

#### Тема 1. Виды, формы и организации труда.

Процесс обобществления труда. Разделение и кооперация труда. Общественные формы трудовых процессов. Социально-трудовые отношения. Общественные и производственные

условия труда. Труд как ценность. Отношение к труду. Рынок труда: широкое и узкое определения. Особенности труда как товара.

**Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.**

Воспроизводство рабочей силы. Основные проблемы формирования рабочей силы в Российской Федерации. Сегментация рынка труда. Типология рынков труда. Понятие безработицы. Типы безработицы. Естественный уровень безработицы. Скрытая безработица.

**Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний.**

Оценка качества рабочей силы: цели и задачи, формирование критериев, выбор методов оценки качества рабочей силы. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала. Сущность и предназначение человеческого капитала организации. Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала.

**Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.**

Динамика и состав зарегистрированных безработных. Государственная политика рынка труда и занятости. Понятия права на труд и полной занятости. Политика содействия занятости населения.

**Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.**

Понятие безработицы. Типы безработицы. Естественный уровень безработицы. Скрытая безработица. Критерии отнесения человека к категории безработных.

**Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.**

Эффективность производства и производительность труда: содержание, значение этих категорий и их взаимосвязь. Понятие и факторы интенсивности труда. Способы измерения производительности труда. Факторы производительности труда.

**Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.**

Многоаспектный характер деятельности по нормированию труда. Техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное обоснование норм труда. Анализ состояния нормирования труда. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов. Классификация норм труда. Нормы затрат труда и нормы результатов труда. Структура затрат рабочего времени

**Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.**

Роль оплаты труда в реализации государственной и муниципальной социальной политики, ее приоритетов и национальных проектов. Проблемы оплаты труда в РФ и механизмы их решения. Сущность и содержание заработной платы: социально-экономические, рыночные и правовые аспекты. Формы и системы оплаты труда, их современное развитие, отечественный и зарубежный опыт организации оплаты труда. Фонды оплаты труда предприятий, проблемы формирования и распределения, перспективы развития

**Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.**

Соглашения, их роль и характеристика. Коллективные договора и контракты. Партнерские переговоры. Планирование сокращения персонала на фирмах. Ответственность субъектов управления в социальной сфере. Социологические теории о проблеме социальной конфликтности.

**2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал,
---------------------------------	--

	анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

### **Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний.**

1. Воздействие системы образования на рынок труда в России.
2. Политика российских компаний в области обучения персонала: возможности и ограничения.
3. Особенности инвестиций в человеческий капитал в России.

### **Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.**

1. Экономическая эффективность и социальная политика.
2. Особенности социальной политики в России в условиях перехода на инновационный путь развития.

### **Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.**

1. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
2. Скрытая безработица и ее особенности.

### **Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.**

1. Влияние развития социального партнерства на регулирование рынка труда в России.

## 2.2.1 Критерии оценки выполнения эссе

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию;

	имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

#### **Тема 1. Виды, формы и организации труда.**

1. Общественная природа практики и труда.
2. Общественно организованный труд и обмен деятельностью.
3. Процесс обобществления труда.
4. Разделение и кооперация труда.
5. Общественные условия труда.
6. Производственные условия труда.

#### **Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.**

1. Понятие рынка труда: от широких к узким определениям.
2. Труд, как ресурс и как товар.
3. Особенности труда как товара, его коренные отличия от других товаров в рыночной экономике.
4. Двойственность понятия рабочая сила: как совокупности способностей человека и как численности лиц, составляющих трудовой потенциал общества.

#### **Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний.**

1. Понятие «рабочая сила». Воспроизводство и использование рабочей силы. Уровни знания о рабочей силе: теоретический и эмпирико-конкретный (прикладной).
2. Оценка качества рабочей силы: цели и задачи, формирование критериев, выбор методов оценки качества рабочей силы.
3. Задачи анализа качества рабочей силы на российских предприятиях.
4. Концепция человеческого капитала. Понятие «человеческий капитал» и его сущность.
5. Основные факторы формирования человеческого капитала. Концепция человеческого капитала и её эволюция.
6. Цель и задачи развития человеческого капитала.

#### **Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.**

1. Классические и неоклассические теории занятости.
2. Теория К. Маркса о занятости и безработице.
3. Теории занятости Д. М. Кейнса и неокейнсианцев.

#### **Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.**

1. Экономические и социальные последствия безработицы.
2. Международные критерии выделения безработного (по методологии МОТ): не имеет работы, ищет работу, готов приступить к работе.
3. Критерии выделения безработного по методологии Росстата.
4. Структура безработицы.

#### **Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.**

1. Эффективность производства как основной фактор состояния экономики и качества

жизни. Показатели эффективности.

2. Производительность труда, как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
3. Производительность и интенсивность труда.
4. Виды производительности труда и их взаимозависимость.

#### **Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.**

1. Понятие и роль нормирования труда.
2. Общественно-государственное и внутриорганизационное нормирование труда.
3. Институционально-правовое нормирование труда и его социальное значение.
4. Роль нормирования труда на предприятии.
5. Нормирование и производительность труда.
6. Нормирование затрат и нормирование результатов труда.

#### **Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.**

1. Проблемы в оплате труда и механизмы их решения (ликвидация задержек в выплате заработной платы, активизация воспроизводственной и стимулирующей функций, увеличение доли заработной платы в совокупном доходе работника и ВВП, оптимизация дифференциации).

#### **Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.**

1. Типологии и критерии моделей социального партнерства.
2. Участие работников, их представителей в управлении организации.
3. Способы регулирования социально-трудовых отношений.
4. Роль трудового законодательства в разрешении социальных конфликтов.

### **2.3.1 Критерии оценки выполнения реферата**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

### **2.4 Тематика докладов**

#### **Тема 1. Виды, формы и организации труда.**

1. Мера доступности и недоступности полноценного участия в созидательной общественно-полезной деятельности как социальная проблема.
2. Отношение к труду.
3. Ценностные характеристики труда.
4. Отчуждение и заинтересованность.
5. Виды заинтересованности в труде.
6. Проблема справедливости организации труда и распределения его результатов.

#### **Тема 2. Рынок труда как форма организации трудовых отношений: содержание и виды.**

1. Понятия сегментации рынка труда.



2. Отраслевые и профессиональные рынки труда.
3. Рынки труда женщин, молодежи, пожилых людей, городской и сельский рынки труда и т.д.
4. Типология рынков труда.

### **Тема 3. Качество рабочей силы, концепции человеческого капитала и экономики знаний.**

1. Исследования развития человеческого капитала отечественными и зарубежными учёными.
2. Практическое значение концепции человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.
3. Развитие экономики, основанной на знаниях.
4. Понятие «экономика, основанная на знаниях» и её сущность.
5. Знания как ключевой фактор формирования новой экономики (экономики знаний).
6. Развитие экономики, основанной на знаниях, постиндустриального общества и новых социально-трудовых отношений.
7. Современные исследования экономики знаний.

### **Тема 4. Сущность и проблемы занятости в различных экономических теориях, её значение в современной общественной жизни.**

1. Современные неоклассические теории (теория адаптивных ожиданий, теория рациональных ожиданий, монетаризм, неолиберализм и неоклассический синтез).
2. Французский дирижизм.
3. Становление и развитие институционализма.
4. Использование теорий в разработке политики занятости.

### **Тема 5. Безработица: предпосылки, функции и социально-экономические последствия.**

1. Половозрастной состав безработных, продолжительность безработицы.
2. Застойная безработица.
3. Регистрация безработных в службах занятости.
4. Динамика численности и структура зарегистрированных безработных.
5. Сезонность показателей безработицы.

### **Тема 6. Эффективность и производительность труда: сущность и измерение, факторы динамики.**

1. Методы измерения производительности и выражения результатов труда.
2. Выражение затрат труда.
3. Достоинства, недостатки и область применения различных методов измерения и показателей производительности труда.
4. Состояние производительности труда и факторы её динамики.

### **Тема 7. Нормирование труда: сущность и методы.**

1. Виды рабочего времени и выражение результатов труда в его нормировании.
2. Содержание и функция норм обслуживания.
3. Сущность трудовых затрат и основные их категории.
4. Формы затрат труда.
5. Знания и умения работника, особенности их затрат.
6. Предпосылки сложности конкретного труда.

### **Тема 8. Оплата труда: проблемы теории и практики.**

1. Особая роль оплаты труда в воспроизводстве человека и развитии экономики и общества.
2. Оплата труда в структуре приоритетов и направлений государственной и муниципальной социальной политики, реализации Национальных проектов.

### **Тема 9. Социальное партнерство: теория, отечественный и зарубежный опыт.**

1. Социальное партнерство, как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления.
2. Социальное партнерство в организациях.
3. Коллективный договор.

4. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
5. Модели социального партнерства.

### 2.4.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Основные понятия и категории экономики и социологии труда.
2. Сущность стадии «формирования рабочей силы».
3. Сущность стадии «обмена» и «распределения рабочей силы».
4. Сущность стадии «использования рабочей силы».
5. Современные требования к качеству рабочей силы.
6. Конкуренция на рынке труда.
7. Современные виды и модели рынка труда.
8. Социально-экономические условия использования трудовых ресурсов.
9. Сравнительная характеристика показателей эффективности труда.
10. Интенсивность труда и ее влияние на результативность труда.
11. Производительность труда и факторы ее определяющие.
12. Сравнительная характеристика методов измерения производительности труда.
13. Номинальная и реальная заработная плата.
14. Организация и регулирования оплаты труда.
15. Анализ выполнения плана по производительности труда.
16. Выявление резервов роста производительности труда.
17. Заработная плата и фонд оплаты труда предприятия.
18. Этапы планирования производительности труда.
19. Состав трудовых ресурсов.
20. Роль и место профсоюзов в становлении социального партнерства.
21. Службы занятости населения: цели, функции, финансирование.
22. Место предприятий и организаций в системе социальной защиты работников.

#### 2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### 2.6 Задания для самостоятельной работы

### **Задание 1.**

На обработку детали затрачивали 18 мин., после пересмотра норму времени установили равной 15 мин. Определить, как снизилась трудоемкость работы и повысилась производительность труда, в процентах.

### **Задание 2.**

Норма времени на установку колесной пары вагона 30 мин. Оперативное время составляет 390 мин в смену. Расход физической энергии рабочего за смену – 3400 ккал. Определить значения выработки и интенсивности труда.

### **Задание 3.**

По плану должно быть выработано 18,0 тыс. изделий с затратами на их выпуск 9,0 тыс. чел.-ч. Фактически выпущено 20,9 тыс. изделий, затрачено 9,5 тыс. чел.-ч. Определить, как изменилась часовая выработка и трудоемкость продукции по сравнению с планом.

### **Задание 4.**

Бригада слесарей-ремонтников в составе 8 чел. за 21 рабочий день июля отремонтировала 40 узлов. В августе за 23 рабочих дня бригадой в том же составе отремонтировано 45 узлов. Определить процент роста производительности труда одного рабочего; индекс суточной производительности труда в целом по бригаде и абсолютный прирост продукции.

### **Задание 5.**

В перспективном плане развития предприятия предполагается повысить выпуск продукции на 50% за предстоящие пять лет, при этом 90% прироста необходимо обеспечить за счет повышения производительности труда. Определить, на сколько процентов должна повыситься производительность труда и на сколько человек можно увеличить численность персонала (на предприятии работает 1500 чел.).

## **2.6.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **2.7 Темы курсовых работ**

1. Анализ трудовых ресурсов на предприятии.
2. Анализ эффективности мероприятий научной организации труда на предприятии.
3. Анализ плана социального развития предприятия.
4. Анализ плана по труду предприятия.
5. Анализ состояния и использования трудовых ресурсов предприятия.
6. Анализ фонда заработной платы предприятия.
7. Анализ управленческих затрат предприятия.
8. Анализ численности и структуры основных рабочих на предприятии.
9. Анализ численности и структуры вспомогательных рабочих на предприятии.
10. Анализ численности и структуры специалистов на предприятии.
11. Анализ численности и структуры служащих на предприятии.
12. Анализ численности и структуры обслуживающего персонала на предприятии.
13. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени на предприятии.
14. Анализ обеспеченности предприятия персоналом.
15. Влияние сезонных колебаний на прогноз численности на предприятии.
16. Модели и методы прогнозирования производительности труда на предприятии.
17. Проблемы моделирования роста производительности труда на предприятии.
18. Производительность труда и конкурентоспособность предприятия.
19. Дифференциация в оплате труда предприятия: ее меры и пределы.

20. Основные методы прогнозирования заработной платы на предприятии.
21. Анализ эффективности использования средств на оплату труда и выплат социального характера на предприятии.
22. Основные направления и формы организации трудовой деятельности на предприятии.
23. Социальное планирование и управление на предприятии.

### 2.7.1 Критерии оценки выполнения курсовых работ

<p><b>Оценка «отлично»</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание работы соответствует выбранной теме работы;</li> <li>– работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной;</li> <li>– проведен обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению;</li> <li>– показано знание информационной (при необходимости – нормативной) базы, использованы актуальные данные;</li> <li>– проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично;</li> <li>– теоретические положения органично сопряжены с практикой;</li> <li>– проведен количественный анализ проблемы, который подтверждает выводы автора, иллюстрирует актуальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования;</li> <li>– широко представлен список использованных источников по теме работы, в том числе и зарубежные источники;</li> <li>– приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы;</li> <li>– по содержанию и форме работы полностью соответствует всем предъявленным требованиям.</li> </ul>
<p><b>Оценка «хорошо»</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание работы в целом соответствует теме работы;</li> <li>– работа актуальна, написана самостоятельно;</li> <li>– дан анализ степени теоретического исследования проблемы;</li> <li>– основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне;</li> <li>– теоретические положения сопряжены с практикой;</li> <li>– представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию;</li> <li>– практические рекомендации обоснованы;</li> <li>– приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями курсовой работы;</li> <li>– составлен список использованных источников по теме работы.</li> </ul>
<p><b>Оценка «удовлетворительно»</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме;</li> <li>– исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью;</li> <li>– нарушена логика изложения материала, задачи решены не полностью;</li> <li>– в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, информационные базы данных, а также материалы исследований;</li> <li>– теоретические положения слабо связаны с практикой;</li> <li>– содержание приложений не отражает решения поставленных задач;</li> <li>– имеются многочисленные неточности в оформлении работы.</li> </ul>
<p><b>Оценка «неудовлетворительно»</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание работы не соответствует теме;</li> <li>– работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений;</li> <li>– предложения автора четко не сформулированы;</li> <li>– оформление курсовой работы не соответствует требованиям.</li> </ul>

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Вопросы к экзамену

1. Процесс обобществления труда. Разделение и кооперация труда.
2. Общественные формы трудовых процессов. Социально-трудовые отношения.
3. Общественные и производственные условия труда.
4. Труд как ценность. Отношение к труду.
5. Рынок труда: широкое и узкое определения. Особенности труда как товара.
6. Воспроизводство рабочей силы.
7. Сегментация рынка труда.
8. Типология рынков труда.
9. Понятие безработицы. Типы безработицы.
10. Естественный уровень безработицы.
11. Скрытая безработица.
12. Критерии отнесения человека к категории безработных.
13. Безработные в Российской Федерации: численность и структура.
14. Порядок регистрации безработных в службе занятости.
15. Динамика и состав зарегистрированных безработных.
16. Государственная политика рынка труда и занятости.
17. Понятия права на труд и полной занятости.
18. Политика содействия занятости населения.
19. Федеральная служба по труду и занятости и ее основные задачи.
20. Центр занятости населения и его функции.
21. Роль оплаты труда в реализации государственной и муниципальной социальной политики, ее приоритетов и Национальных проектов.
22. Сущность и содержание заработной платы: социально-экономические, рыночные и правовые аспекты.
23. Формы и системы оплаты труда, их современное развитие, отечественный и зарубежный опыт организации оплаты труда.
24. Фонды оплаты труда предприятий, проблемы формирования и распределения, перспективы развития.
25. Трудовые виды доходов и источники их формирования.
26. Понятие «человеческий капитал» и его сущность.
27. Основные факторы формирования человеческого капитала.
28. Цель и задачи развития человеческого капитала.
29. Концепция человеческого капитала, её эволюция и практическое значение.
30. Инвестиции в человеческий капитал.
31. Занятость как отражение равновесной экономики в неоклассической теории.
32. Понятие и роль нормирования труда.
33. Сущность трудовых затрат и основные их категории.
34. Методы установления норм труда.
35. Эффективность производства и производительность труда: содержание, значение этих категорий и их взаимосвязь.
36. Понятие и факторы интенсивности труда.
37. Способы измерения производительности труда.
38. Факторы производительности труда.
39. Основные принципы и формы социального партнерства.
40. Модели социального партнерства.
41. Роль трудового законодательства в разрешении социальных конфликтов.
42. Нормирование и производительность труда.
43. Производительность и интенсивность труда.
44. Виды производительности труда и их взаимозависимость.

### 3.2 Тестовые задания

#### 1. Что не является видом нормы труда?

- a) установленное количество времени;
- b) определенный объем выработки;
- c) установленный объем обслуживания;
- d) определенная численность рабочих;
- e) выпуск продукции;
- f) нормированные задания;
- g) установленное количество подчиненных.

#### 2. Производительность труда может измеряться:

- a) соотношением нормированной трудоемкости выполненных работ и фактически отработанного времени по их выполнению;
- b) соотношением численности работающих и фонда заработной платы;
- c) соотношением объема произведенной продукции в стоимостном измерении и численности работников;
- d) соотношением затрат на оплату труда и стоимости основного капитала;
- e) соотношением объема произведенной продукции в стоимостном измерении и затратами на труд.

#### 3. При измерении производительности труда используются методы:

- a) векторные;
- b) многофакторные;
- c) многокритериальные;
- d) цепных подстановок.

#### 4. Рост производительности труда обуславливает:

- a) рост издержек производства;
- b) рост прибыли;
- c) рост трудоемкости;
- d) рост численности работников;
- e) рост объемов производства;
- f) рост конкурентоспособности фирмы.

#### 5. После внедрения нового оборудования капиталовооруженность труда возросла на 10%, капиталоемкость производства – на 15%. В результате производительность труда:

- a) повысилась;
- b) снизилась;
- c) не изменилась;
- d) не зависит от изменения этих показателей.

#### 6. Среднегодовая производительность труда возросла на 12%, среднедневная – на 8%, среднечасовая – на 10%. Какие процессы произошли?

- a) повысилась трудоемкость продукции;
- b) снизилась трудоемкость продукции;
- c) возросли внутрисменные потери рабочего времени;
- d) сократились внутрисменные потери рабочего времени;
- e) возросли целодневные потери рабочего времени;
- f) сократились целодневные потери рабочего времени.

#### 7. Изменение стоимости используемых материалов, структурные сдвиги в ассортименте, изменение доли поставок по кооперации следует учитывать при анализе динамики показателя производительности труда, рассчитанного по:

- a) валовому выпуску;
- b) чистой продукции;
- c) товарной продукции;
- d) условно-чистой продукции;
- e) реализованной продукции.

#### 8. Чувства, проявляемые человеком в процессе труда, это:

- a) форма психического отражения действительности, связанная с характером (свойством личности);
- b) форма психического отражения действительности в виде представления целостного образа;
- c) форма отражения действительности, в которой отражаемым являются объективная цель, стимулы ее достижения, а отраженным – субъективная цель, борьба мотивов;
- d) форма психического отражения действительности, проявляющаяся в субъективных переживаниях и физиологических реакциях.

**9.Работнику потребуется более длительный отдых для восстановления организма в случае:**

- a) первичного утомления, наступившего в процессе работы;
- b) быстро нарастающего утомления, возникающего во время освоения выпуска нового изделия;
- c) вторичного утомления, возникающего во второй половине рабочего дня.

**10.Особенности безусловных рефлексов могут быть:**

- a) относительно постоянными;
- b) индивидуальными, непостоянными, приобретаемыми организмом в результате жизненного цикла;
- c) имеющими центр в низших отделах ЦНС;
- d) врожденными, передающимися по наследству.

**11.По данным измерения работоспособности в начале и конце рабочего дня коэффициент (обобщенный) сдвига физиологических функций составил -0,8. Свидетельствует ли этот показатель о крайне неблагоприятных условиях труда?**

- a) да;
- b) нет.

**12.Производственное утомление бывает нескольких видов:**

- a) сенсорное, перцептивное;
- b) информационное, эффекторное;
- c) первичное, вторичное.

**13.Субъективно производственное утомление ощущается человеком как:**

- a) безразличие к выполняемой работе;
- b) чувство усталости;
- c) снижение реакции и внимания.

**14.Какие факторы формируют производственную среду?**

- a) социально-экономические;
- b) технические и организационные;
- c) политические;
- d) естественно-природные;
- e) национальные;
- f) социально-психологические.

**15.Сертификация работ по охране труда в организации включает:**

- a) оценку соответствия деятельности работодателя требованиям по обеспечению безопасных условий труда;
- b) оценку условий труда по травмобезопасности;
- c) оценку условий труда по степени вредности и опасности;
- d) оценку деятельности службы охраны труда (специалиста по охране труда);
- e) оценка деятельности работодателя по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;
- f) учет результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

**16.Аттестация рабочих мест по условиям труда включает:**

- a) установление класса условий труда по фактору травмобезопасности;
- b) установление класса условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса;
- c) оценку обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, их эффективности и исправности;

- d) сертификацию работ по охране труда в организации;
- e) инструктаж работников по охране труда.

**17. Условия труда характеризуются как безопасные, если:**

- a) воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено;
- b) уровень воздействия на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов не превышает установленных нормативов;
- c) воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено или уровень их воздействия не превышает установленных нормативов;
- d) производственная обстановка характеризуется как комфортная.

**18. Главный принцип охраны труда:**

- a) признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;
- b) сохранение здоровья и жизни работника в целях повышения производительности труда и рентабельности производства;
- c) обеспечение снижения себестоимости продукции и наиболее быстрой окупаемости затрат на охрану труда.

**19. Отметьте разделы инструкции по охране труда для работников:**

- a) общие требования безопасности;
- b) требования безопасности перед началом работы;
- c) требования безопасности во время работы;
- d) требования безопасности в аварийных ситуациях;
- e) требования безопасности по окончании работы;
- f) квалификационные требования к работнику.

**20. К элементам организации заработной платы относятся:**

- a) нормы затрат и результатов труда;
- b) тарифная система;
- c) затраты заработной платы на рубль продукции;
- d) формы и системы заработной платы;
- e) технологические стандарты.

**21. Что является предпосылками эффективного использования трудовых ресурсов:**

- a) интенсивность структурных изменений в экономике; развитие инфраструктуры службы содействия занятости; повышение роли профсоюзов;
- b) повышение технической вооруженности труда; аттестация и рационализация рабочих мест; организация оплаты труда;
- c) рост заработной платы; увеличение объема производства; внедрение новых видов продукции и услуг;
- d) организация и нормирование труда; инвестиции в развитие образования и повышения квалификации работников; интенсивность высвобождения рабочей силы.

**22. Анализ трудовой структуры населения проводится с помощью системы показателей, характеризующих:**

- a) трудовую нагрузку общества и уровень занятости населения;
- b) трудовую нагрузку, уровень безработицы и динамику естественного прироста (убыли) населения;
- c) трудовую нагрузку, ее структуру и возможности замещения лиц, выбывающих из трудоспособного возраста.

**23. К принципам государственной политики в области содействия занятости относятся:**

- a) предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы;
- b) развитие трудовых ресурсов;
- c) поощрение работодателей, создающих новые рабочие места;
- d) планирование численности работников экономических объектов.

**24. К особенностям функционирования рынка труда следует отнести:**

- a) продолжительность контракта продавца и покупателя;



- b) отношение к труду и трудовую дисциплину;
- c) необходимость стимулирования труда;
- d) неотделимость права собственности на труд от его владельца.

**25. Функции, осуществляемые государством в сфере труда:**

- a) распределение и перераспределение трудовых ресурсов;
- b) правовое регулирование в сфере занятости;
- c) разработка и реализация федеральных и территориальных программ содействия занятости населения;
- d) планирование численности персонала организаций;
- e) улучшение организации и условий труда

**26. Укажите виды деления труда:**

- a) общее;
- b) смешанное;
- c) частное;
- d) единичное.

**27. Выделите основные направления организации рабочих мест:**

- a) освещение рабочих мест;
- b) оснащение рабочих мест;
- c) планирование рабочих мест;
- d) организация обслуживания рабочих мест.

**28. Какие различают формы рабочих мест:**

- a) дежурная;
- b) обязательная;
- c) плано-предупредительная;
- d) стандартная;
- e) самообслуживание.

**29. Под фотографией рабочего времени понимается вид наблюдения за трудом с целью выявления возможных потерь рабочего времени и их причин в течение рабочего дня или смены?**

- a) да;
- b) нет.

**30. Какую различают планировку рабочего места?**

- a) внешнюю;
- b) внутреннюю;
- c) смешанную;
- d) стандартную.

**3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100%	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

<p><b>Оценка «хорошо»/зачтено</b></p>	<p>70-79%</p>	<p>Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.</p>
<p><b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b></p>	<p>60-69%</p>	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.</p>
<p><b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b></p>	<p>менее 60%</p>	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.</p>



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины Общая психология является усвоение понятийного аппарата психологической науки; получение представления о закономерностях функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива.

**Задачи** дисциплины Общая психология:

1. освоение системы теоретических знаний о психике и ее онтогенезе (формирование теоретических основ психологической компетентности);
2. получение систематизированной картины современных представлений о внутреннем мире человека;
3. получение навыков рефлексии собственных психологических особенностей;
4. знакомство с методами проведения исследований;
5. подготовка к освоению прикладных отраслей психологии.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2	ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания
3	ПКД-1	знание закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. способы психологического изучения личностных различий (ОК-6);
2. способы профессионального самопознания и саморазвития (ПК-33);
3. закономерности функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива (ПКД-1).

**Уметь:**

1. взаимодействовать с различными субъектами производственного процесса (ОК-6);
2. обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации (ПК-33);
3. использовать методы психологической диагностики для решения профессиональных задач, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива (ПКД-1).

**Владеть**

1. способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами производственного процесса в условиях поликультурной среды (ОК-6);
2. способами ориентации в профессиональных источниках информации (журналы, сайты, образовательные порталы) (ПК-33);
3. навыками использования методов психологической диагностики для решения профессиональных задач (ПКД-1).

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Общая психология относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.Б.20

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Б1.В.01 Социальная психология, Б1.В.02 Организационная психология, Б1.В.16 Профессиональное развитие личности, Б1.В.03 Психология личности и

индивидуальных различий, Б1.В.ДВ.04.01 Тренинг "Коммуникативная компетентность", Б1.В.ДВ.08.02 Тренинг "Эффективная обратная связь", Б2.В.02(П) Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Б1.Б.09 Введение в профессию.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы 144 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет с оценкой.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Предмет и методы современной психологии. Основные этапы развития психологии	2	22	6		2		14	
2	Деятельность и общение как категории психологии	2	18	4		2		12	
3	Введение в психологию личности	2	18	4		2		12	
4	Мотивационно-потребностная сфера	2	22	4		4		14	
5	Индивидуально-психологические особенности личности	2	22	4		4		14	
6	Эмоционально-волевая сфера	2	18	4		2		12	
7	Познавательные психические процессы	2	24	6		4		14	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету с оценкой)	2	4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>32</b>		<b>20</b>		<b>92</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Предмет и методы современной психологии. Основные этапы развития психологии	2	22	4		2		16	
2	Деятельность и общение как категории психологии	2	18	2		2		14	
3	Введение в психологию личности	2	18	2		2		14	
4	Мотивационно-потребностная сфера	2	22	2		2		18	
5	Индивидуально-психологические особенности личности	2	22	4		4		14	
6	Эмоционально-волевая сфера	2	18	2		2		14	
7	Познавательные психические процессы	2	24	4		2		18	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету с оценкой)	2	4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	20		16		108	4

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Предмет и методы современной психологии. Основные этапы развития психологии**

Место психологии в системе наук и ее отрасли. Методы психологии. Предпосылки выделения психологии как самостоятельной науки. Развитие психологического познания – появление направлений и школ в психологии. Классический и современный бихевиоризм. Гештальтпсихология. Психоанализ и неопрейдизм. Гуманистическая психология. Психика человека как основная категория отечественной психологии. Культурно-исторический подход в психологии, высшие психические функции.

#### **Тема 2. Деятельность и общение как категории психологии**

Теория деятельности, основные виды деятельности: труд, учение, игра. Структура деятельности по А.Н. Леонтьеву, структура действия по П.Я. Гальперину, действие и навык, научение, процесс формирования навыка по Н.А. Бернштейну. Сущность принципа единства сознания и деятельности. Индивидуальные и общественно-исторические аспекты деятельности. Общение как категория психологии и как вид деятельности

#### **Тема 3. Введение в психологию личности**

Понятие о личности. Многозначность понятия «личность» в современной психологии. Соотношение понятий: «индивид», «субъект», «личность», «индивидуальность» (Б.Г.Ананьев). Самосознание личности, образ «Я», «Я-концепция», самооценка и уровень притязаний.

Структура личности. Факторный подход к структуре личности. «Факторный профиль». Структура личности с точки зрения когнитивного подхода. Психоанализ о структуре личности. Отношения как элемент строения личности (А.Ф.Лазурский, В.Н.Мясищев, Б.Г.Ананьев, С.Л.Рубинштейн). Структура личности (по К.К. Платонову). Роль биологических и социальных компонентов в развитии человека.

#### **Тема 4. Мотивационно-потребностная сфера**

Общая характеристика мотивационной сферы. Структура мотивационно-потребностной сферы: потребности, мотивы, второстепенные мотивационные образования. Иерархическая организация мотивационной сферы.

Теории мотивации: психоаналитические концепции мотивации, динамика мотивации в гештальтпсихологии, когнитивные концепции мотивации, деятельностный подход к динамике мотивационной сферы.

Направленность личности. Основные формы направленности: влечение, желание, стремление, интересы, идеалы, убеждения.

#### **Тема 5. Индивидуально-психологические особенности личности**

История учений о типах темперамента. Функциональный подход к темпераменту (И.П. Павлов). Классификация существующих типологий темперамента. Современный подход к темпераменту как к динамическому комплексу свойств. Свойства темперамента. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности

Понятие о характере. Определение характера. Характер как прижизненное образование. Классификация черт характера. Развитие характера. Акцентуированность характера. Характер и самовоспитание.

Общая характеристика способностей человека. Задатки как органические предпосылки способностей. Классификация способностей. Общие и специальные способности. Показатели и признаки способностей. Уровни развития способностей и индивидуальные различия. Одарённость. Интеллект как структура познавательных способностей. Формирование способностей.

#### **Тема 6. Эмоционально-волевая сфера**

Понятие и функции эмоций и чувств. Формы переживания чувств. Эмоциональные особенности личности и экспрессия чувств. Понятие о воле и ее функциях. Структура волевого действия. Волевые качества личности и развитие саморегуляции.

#### **Тема 6. Познавательные психические процессы**

Понятие ощущений, виды ощущений, свойства ощущений. Проблема измерения ощущений. Психофизика. Закон Вебера-Фехнера. Восприятие: понятие. Теории восприятия. Виды и свойства восприятия. Иллюзии и нарушения восприятия. Закономерности восприятия.

Общая характеристика внимания как психического процесса, виды и свойства внимания, нарушения внимания. Объективные и субъективные явления внимания и невнимания. Классические теории внимания, внимание как апперцепция в теории В. Вундта. Моторные теории внимания Т. Рибо и Н.Н. Ланге, внимание как «сила Эго» в гештальтпсихологии, модели внимания в когнитивной психологии, ресурсная модель внимания Д. Канемана, деятельностный подход к интерпретации процессов внимания, внимание как высшая психическая функция по Л.С. Выготскому, внимание как функция умственного контроля по П.Я. Гальперину.

Общая характеристика памяти. Концепция временной организации памяти. Виды памяти. Эксплицитная и имплицитная память. Семантическая, эпизодическая и автобиографическая память. Процессы памяти. Нарушения памяти. Исследования Г. Эббингауза. Закономерности памяти. Произвольное запоминание. Запоминание и деятельность. Теория уровневой переработки информации Ф. Крейка и Г. Локхарта. Память как высшая психическая функция. Структурная модель памяти в когнитивной психологии.

Общая характеристика мышления. Теории мышления. Мышление как процесс вывода

нового знания. Формально логические и естественные рассуждения. Источники ошибок в логических рассуждениях. Мышление как процесс решения задач. Мышление в реальных процессах творчества.

Язык, речь, мышление. Виды и функции речи. Связь мышления и речи. Виды обобщений. Интеллект.

Воображение. Природа воображения, виды, функции, свойства

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Дмитриева, Н. Ю. Общая психология: учебное пособие / Н. Ю. Дмитриева. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 127 с. — ISBN 978-5-9758-1808-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81074.html>
2. Резепов, И. Ш. Общая психология: учебное пособие / И. Ш. Резепов. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 110 с. — ISBN 978-5-4486-0427-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79807.html>

### **б) дополнительная литература:**

1. Козловская, Т. Н. Общая психология (сборник практических заданий): учебное пособие / Т. Н. Козловская, А. А. Кириенко, Е. В. Назаренко. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 344 с. — ISBN 978-5-7410-1688-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71294.html>
2. Лихачева, Э. В. Общая психология: учебно-методическое пособие / Э. В. Лихачева. — Саратов: Вузовское образование, 2020. — 85 с. — ISBN 978-5-4487-0702-5. — Текст:



электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93995.html>

3. Общая психология. Тексты: В 3 томах. Т.1: Введение. Книга 1 / И. Кант, М. Вебер, Б. Рассел [и др.]; составители Ю. Б. Дормашев, С. А. Капустин, В. В. Петухов. — 2-е изд. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 640 с. — ISBN 978-5-89353-377-4 (т.1, кн.1), 978-5-89353-376-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88324.html>
4. Общая психология. Тексты: В 3 томах. Т.2: Субъект деятельности. Книга 3 / Л. С. Выготский, Г. Глейтман, А. Фридлунд [и др.]; составители Ю. Б. Дормашев, С. А. Капустин, В. В. Петухов. — 2-е изд. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-89353-382-8 (т.2, кн.3), 978-5-89353-376-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88329.html>
5. Общая психология. Тексты: В 3 томах. Т.3: Субъект познания. Книга 2 / Т. Энген, Г. В. Гершуни, Х. Шиффман [и др.]; составители Ю. Б. Дормашев, С. А. Капустин, В. В. Петухов. — 2-е изд. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 592 с. — ISBN 978-5-89353-384-2 (т.3, кн.2), 978-5-89353-376-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88331.html>

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

### 1. R-Portal

<https://hr-portal.ru/>

### 2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### 3. Сайт Журнала Директор по персоналу

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### 4. Сайт Журнала Управление персоналом

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### 5. Академия Google

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### 6. База данных научных журналов на английском языке

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

<http://www.consultant.ru>

### 7. Справочная правовая система «Гарант»

<http://www.garant.ru>

### 8. Электронно-библиотечная система BOOK.RU

<http://www.book.ru>

### 9. Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

### *Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой*

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, по плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader

6. Оценка психологических факторов предрасположенности к аддиктивному поведению у взрослых
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks
8. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) › Ресурсы Интернет › [572-res1-1](#)

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

#### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

«Лого», «Волна». Развивающе-коррекционная методика с видеоборудованием "Тимокко".

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (Лаборатория экспериментальной и практической психологии)

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет, флипчарт, фломастеры.

Лабораторное оборудование:

Профессиональный компьютерный полиграф «Диана-04 М ПК+» со специализированным креслом для обследуемого «СКО 02»

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему

лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Варшавская Надежда Евгеньевна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способы психологического изучения личностных различий	взаимодействовать с различными субъектами производственного процесса	способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами производственного процесса в условиях поликультурной среды
2.	ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	способы профессионального самопознания и саморазвития	обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации	способами ориентации в профессиональных источниках информации (журналы, сайты, образовательные порталы)
3.	ПКД-1	знание закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них	закономерности функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива	использовать методы психологической диагностики для решения профессиональных задач, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива	навыками использования методов психологической диагностики для решения профессиональных задач

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью,

		освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	знание способов психологического изучения личностных различий; способов профессионального самопознания и саморазвития; закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива	ОК-6	Тема 1. Предмет и методы современной психологии. Основные этапы развития психологии Тема 5. Индивидуально-психологические особенности личности	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы к зачету
		ПК-33	Тема 3. Введение в психологию личности Тема 4. Мотивационно-потребностная сфера	1.устный опрос	Вопросы к зачету
		ПКД-1	Тема 2. Деятельность и общение как категории психологии Тема 6 Эмоционально-волевая сфера Тема 7. Познавательные психические процессы		Вопросы к зачету

2	<p>умение взаимодействовать с различными субъектами производственного процесса;  обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации;  использовать методы психологической диагностики для решения профессиональных задач, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива</p>	ОК-6	<p>Тема 1. Предмет и методы современной психологии.  Основные этапы развития психологии  Тема 5.  Индивидуально-психологические особенности личности</p>	<p>1.устный опрос  2.решение задач</p>	Вопросы к зачету
		ПК-33	<p>Тема 3. Введение в психологию личности  Тема 4.  Мотивационно-потребностная сфера</p>	<p>1.устный опрос  2.эссе</p>	Вопросы к зачету
		ПКД-1	<p>Тема 2.  Деятельность и общение как категории психологии  Тема 6  Эмоционально-волевая сфера  Тема 7.  Познавательные психические процессы</p>	<p>1.устный опрос  2.эмпирическое исследование</p>	Вопросы к зачету
3	<p>владение способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами производственного процесса в условиях поликультурной среды;  способами ориентации в профессиональных источниках информации (журналы, сайты, образовательные порталы);  навыками использования методов психологической диагностики для решения профессиональных задач</p>	ОК-6	<p>Тема 1. Предмет и методы современной психологии.  Основные этапы развития психологии  Тема 5.  Индивидуально-психологические особенности личности</p>	<p>1.устный опрос  2.решение задач</p>	Вопросы к зачету
		ПК-33	<p>Тема 3. Введение в психологию личности  Тема 4.  Мотивационно-потребностная сфера</p>	<p>1.устный опрос  2.реферат</p>	Вопросы к зачету
		ПКД-1	<p>Тема 2.  Деятельность и общение как категории психологии  Тема 6  Эмоционально-волевая сфера  Тема 7.</p>	<p>1.устный опрос  2.эмпирическое исследование</p>	Вопросы к зачету



			Познавательные психические процессы		
--	--	--	-------------------------------------	--	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1: Методы психологии

Тема 2: Деятельность и общение как категории психологии.

Тема 3: Психологическая структура личности

Тема 4: Психологическая структура личности. Направленность личности.

Тема 5: Мотивационно-потребностная сфера личности

Тема 6: Темперамент и характер

Тема 7: Способности

Тема 8: Познавательные психические процессы. Память

Тема 9: Познавательные психические процессы. Мышление

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сутью вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность, не смог осветить вопрос, вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствует понимание основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### 2.2 Темы эссе

Тема 1. Моя профессиональная мотивация

Тема 2. Мои склонности и способности, и их соответствие будущей профессиональной деятельности

Тема 3. Анализ готовности к профессиональной деятельности (по результатам эмпирических

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения эссе

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

1. Ассоциативная психология 18 века.
2. Истоки экспериментальной психологии: Г. фон Гельмгольц, Э. Вебер, Г. Фехнер.
3. Физиологическая психология В. Вундта. Структурализм.
4. Функционализм.
5. Зарождение бихевиоризма: Дж. Уотсон.
6. Бихевиоризм Б. Скиннера.
7. Практика использования принципов классического бихевиоризма.
8. Теория социального научения А. Бандуры.
9. Периодизация психосексуального развития З. Фрейда.
10. Психологическая защита личности и ее механизмы.
11. Индивидуальная психология А. Адлера.
12. Гештальтпсихология: постановка проблемы.
13. Иерархия потребностей в гуманистической психологии А. Маслоу.
14. Идея самоактуализации в гуманистической психологии К. Роджерса.
15. Практическое применение идей гуманистической психологии.
16. Основные идеи когнитивной психологии.
17. Естественно-научное направление в отечественной психологии (конец 19-начало 20 века).
18. Зарождение экспериментальной психологии в России.
19. Культурно-историческая теория Л.С. Выготского.
20. Принципы деятельностного подхода в отечественной психологии: С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев.

#### 2.3.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

## 2.4 Психологические задачи

**Задача 1.** Оцените приведенный список слов с точки зрения того, какие из них, будучи применяемыми к себе, в большей мере характеризуют людей с хорошей саморегуляцией

Надо, хочу, сомневаюсь, рассчитываю, могу, необходимо, выполню, надеюсь, умею, должен, обязан, рискну, подумаю, страшусь, решу, буду, стану, желаю, требую, настаиваю, раздумываю, посоветуюсь, опасаясь, колеблюсь, предполагаю, боюсь, мучаюсь, избегаю, непременно, попробую, справлюсь, обязательно, отложу, стремлюсь, добиваюсь, сдерживаюсь.

**Задача 2.** Определите, какие из перечисленных характеристик относятся к личности, а какие - не относятся.

Способности, убеждения, характер, моральные свойства, направленность, мотивы, мировоззрение, самосознание, отношения, активность, мышление, уровень личной культуры, навыки, талант, темперамент, инстинкты, знания, социальная установка, возрастные особенности, память, воля, желания, потребности, идеалы, самостоятельность, чувства, индивидуальность, авторитетность.

**Задача 3.** Прокомментируйте следующие высказывания. С какими из них вы согласны (не согласны) и почему? Какие из этих высказываний можно использовать в качестве определений сущности личности?

1. Человек в той мере субъект, в какой он - личность; организм - не субъект.
2. Личностью является лишь тот, кто обладает яркой индивидуальностью.
3. Личность - это человек, выделивший в процессе общественных отношений свое "Я" из "не-Я", активно воздействующий на "не-Я" в процессе своей сознательной целенаправленной деятельности.
4. Человек становится личностью благодаря самосознанию, которое позволяет ему свободно подчинять свое "Я" нравственному закону.
5. Личность - субъект и объект общественных отношений.
6. Человек, взятый в его социальном качестве, есть личность.

**Задача 4.** Выберите из следующего списка слова, относящиеся к темпераменту.

Трудолюбие, настойчивость, сознание, неуравновешенность, музыкальность, сообразительность, сензитивность, реактивность, экстраверсия, вспыльчивость, агрессивность, эмоциональность, педантичность, требовательность, принципиальность, быстрое переключение внимания, острота зрения, леность, высокие умственные способности, медлительность, гениальность, сила эмоциональной реакции, богатство мимики, глубина чувств.

**Задача 5.** Примите участие в споре двух мыслителей. Ответьте на вопрос Д. Дидро, Чья точка зрения вам ближе? Определите современную позицию по этому вопросу.

**К. Гельвеций:** «Все люди с обыкновенной организацией обладают одинаковыми умственными способностями».

**Д. Дидро:** «Господин Гельвеций, ответьте на маленький вопрос. Вот пятьсот только что родившихся детей, их готовы отдать вам на воспитание по вашей системе; скажите мне, скольких из них вы сделаете гениальными людьми? Почему не все пятьсот? ...Гении падают с неба. И на один раз, когда он встречает ворота дворца, приходится сто тысяч случаев, когда он падает мимо».

**Задача 6.** Определите, что из перечисленного списка можно отнести к способностям, а что - нельзя и почему.

Способность к прямохождению; способность представлять свои мысли и чувства в наглядных образах; способность к распознаванию запахов; способность к волевой регуляции поведения; способность к точному восприятию цветовых оттенков; способность к говорению; способность к игре на органе; способность к быстрому счету в уме; способность к языкам; способность к стихосложению; ораторские способности; педагогические способности; способности к кулинарии; способность к построению абстрактных мысленных конструкций; способность к комбинированию пространственных образов; способность к синтезу образного материала; способность к труду; способность к рефлексии; способность к общению с помощью языка; способность к саморазвитию.

**Задача 7.** Продолжите следующие высказывания.

1. Даже если в детском возрасте и проявилась какая-то способность, это совсем не является гарантией...
2. Чтобы способности реализовались, необходимо...
3. Нельзя говорить о наличии способностей к рисунку, если человека...
4. "Неспособность" к чему-либо обнаруживается, когда при прочих равных условиях человек...
5. При выраженных способностях родителей с большой вероятностью создаются...
6. Способность - это всегда *способность к чему-то*, к конкретной деятельности; задатки же сами по себе...
7. Задатки многозначны: один и тот же задаток может...

#### 2.4.1 Критерии оценки выполнения задания

<p><b>Оценка «отлично»/зачтено</b></p>	<p>Задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению задания сделан структурированный и детализированный анализ задачи, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p>
<p><b>Оценка «хорошо»/зачтено</b></p>	<p>Задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению задания сделан не полный анализ задачи, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество</p>

	представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа не сделан детальный анализ ситуации, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в задаче.

## 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Классификации методов психологического исследования.
2. Основные методы психологии: наблюдение и эксперимент
3. Дополнительные методы: анкетирование, беседа, анализ продуктов деятельности
4. Этапы развития психики.
5. Сознание и его структура.
6. Сознание и бессознательное.
7. Самосознание. Роль других в формировании самосознания.
8. Содержательные характеристики понятия «личность».
9. Основные психологические теории личности.
10. Современные представления о структуре личности.
11. Личность и индивидуальность: основные параметры индивидуальных различий.
12. Роль биологических и социальных компонентов в развитии человека - теоретические позиции.
13. Индивидуальные и общественно-исторические аспекты деятельности.
14. Структура деятельности (содержательные, операционные и мотивационные компоненты).
15. Характеристика основных видов деятельности (труд, учение, игра)
16. Общение как вид деятельности.
17. Память, ее виды и свойства.
18. Приемы запоминания.
19. Нарушения памяти.
20. Развитие памяти.
21. Учет индивидуальных особенностей памяти в обучении.
22. Особенности и единство чувственной и логической ступеней познания.
23. Природа и виды мышления.
24. Развитие мышления.
25. Тесты интеллекта и коэффициент интеллекта.
26. Связь мышления и речи. Функции речи.
27. Динамика представлений о темпераменте в психологических теориях.
28. Темперамент как результат функционирования центральной нервной системы.
29. Типы темперамента.
30. Свойства темперамента.
31. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.

32. Задатки и способности.
33. Развитие способностей.
34. Виды способностей.
35. Интеллект. Проблема диагностики умственных способностей.
36. Достоинства и недостатки тестирования при диагностике способностей.

### 2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## 2.6 Задания для эмпирического исследования

1. Обработка и интерпретация результатов исследования межполушарной асимметрии
2. Обработка и интерпретация результатов исследования типов темперамента
3. Обработка и интерпретация результатов исследования акцентуаций характера
4. Обработка и интерпретация результатов исследования уровня общих способностей
5. Обработка и интерпретация результатов исследования эмоциональной направленности
6. Обработка и интерпретация результатов исследования волевой саморегуляции

### 2.6.1 Критерии оценки выполнения задания

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Проведено выделение и краткое описание предмета психологического исследования в соответствии с темой. Обозначены цели, задачи и гипотеза исследования. Дана краткая характеристика метода исследования. Выявлены и зафиксированы условия проведения исследования. Дано описание хода выполнения исследования, включая указание необходимых способов получения эмпирических данных. Прилагается протокол исследования и данные самонаблюдения. Проведена обработка и дана интерпретация полученных результатов. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на причины и следствия из полученных результатов.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Проведено выделение и краткое описание предмета психологического исследования в соответствии с темой. Обозначены цели, задачи и гипотеза исследования. Дана краткая характеристика метода исследования. Выявлены и зафиксированы условия проведения исследования. Дано описание хода выполнения исследования, включая указание необходимых способов получения эмпирических данных. Прилагается протокол исследования и данные самонаблюдения. Проведена обработка полученных результатов. Демонстрируются достаточные теоретические знания. Интерпретация результатов поверхностна. Обучающийся недостаточно обосновывает свою точку зрения на причины и следствия полученных результатов. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Задание выполнено более чем на 2/3, но интерпретация дается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать полученные результаты, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе эмпирических данных. Собственная точка зрения на причины и следствия полученных результатов отсутствует. При устном ответе на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не</b>	Задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть.

## 2.7 Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Подготовка к практическим занятиям и проработка тем, вынесенных на самостоятельное изучение

Задание 2. Подготовка реферата

Задание 3. Подготовка к решению психологических задач

Задание 4. Обработка и интерпретация данных эмпирических исследований

### 2.7.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

### 3.1 Вопросы к зачету

1. Предмет и отрасли психологии.
2. Основные этапы развития психологии.
3. Бихевиоризм и необихевиоризм.
4. Психоанализ и неопрейдизм.
5. Гуманистическая психология.
6. Основные методы психологии: наблюдение, эксперимент, тестирование
7. Дополнительные методы психологии: анкетирование, беседа, анализ продуктов деятельности.
8. Психика человека как основная категория отечественной психологии.
9. Понятие сознания. Структура сознания.
10. Бессознательное и его проявления.
11. Личность как категория психологии. Структура личности.
12. Представления об основных факторах и механизмах развития личности в отечественной психологии.
13. Мотивация, мотивы и их виды.
14. Потребности и их виды.
15. Самосознание личности.
16. Самооценка и уровень притязаний личности.
17. Основные виды деятельности (игра, учение, труд).
18. Понятие и функции эмоций и чувств. Формы переживания чувств.
19. Воля и её функции. Структура волевого действия. Формирование волевой саморегуляции и волевых качеств личности.
20. Теории темперамента. Психологическая характеристика типов темперамента.
21. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.
22. Характер, как психологическая категория, его природные и социальные предпосылки.
23. Акцентуированность характера. Типы акцентуаций.
24. Понятие о задатках и способностях. Качественная и количественная характеристики способностей.
25. Изучение способностей. Формирование и развитие способностей.
26. Виды, свойства, закономерности ощущений.
27. Характеристика свойств и особенностей восприятия.

28. Процессы, качества, закономерности памяти. Виды памяти.
29. Сущность и свойства внимания. Виды внимания
30. Роль мышления в познавательной деятельности человека. Мышление и речь. Формы мышления.
31. Виды мышления. Процессы мышления.
32. Виды, функции, свойства, природа воображения.

### 3.2 Тестовые задания

1. **Объектом изучения психологии выступает (-ют) ...** а) поступки людей б) деятельность в) психика г) сознание
2. **Индивидуально-своеобразной, природно обусловленной совокупностью динамических проявлений психики называется:** а) темперамент б) характер в) способности
3. **К основным видам деятельности человека А.Н. Леонтьев относит:** а) игру, учение, труд б) самообслуживание и труд в) рисование, лепку, конструирование
4. **Свойства человека, обусловленные биологическими факторами, - это...** а) задатки; б) лидерство; в) нравственность; г) гуманность;
5. **Крайние варианты нормы характера называются...** а) невротами б) акцентуациями в) патологиями г) психопатиями
6. **Способности, которые определяют успехи человека в отдельных видах деятельности (математические, литературные, технические и т.д.), – это способности...** а) общие б) учебные в) специальные г) практические
7. **Лабораторным, естественным, констатирующим, формирующим бывает метод...** а) экспериментальный б) наблюдения в) интервью г) самонаблюдения
8. **Психоанализ – это метод, введенный:** а) Э.Эриксоном б) З.Фрейдом в) Л.С.Выготским г) С.Холлом
9. **Гуманистическая школа психологии...** а) ориентирована на расцвет всех потенциальных возможностей человека б) сделала целью воспитания личностный рост в) отводит главную роль активности личности г) все ответы верны
10. **Бихевиоризм...** а) опирался на схему "S - R" б) превратил психологию в "психологию без психики" в) заложил идеи программированного обучения г) все ответы верны
11. **Мотив – это:** а) потребность б) внутреннее побуждение в) внешний стимул г) эмоция
12. **Конкретный человек во всем своеобразии его физических и психических черт – это...** а) личность б) индивидуальность в) субъект г) индивид
13. **Силой действующего раздражителя и функциональным состоянием рецептора определяется** а) качество ощущений б) интенсивность ощущений в) пространственная локализация раздражителей г) длительность ощущений
14. **Причиной возникновения произвольного внимания к любому объекту является** а) отсутствие цели деятельности б) постановка цели деятельности в) новизна раздражителя г) все ответы верны
15. **Мысленное объединение предметов и явлений по их общим и существенным признакам известно как** а) анализ б) экстраполяция в) обобщение г) предвосхищение
16. **Вид памяти, при котором особенно хорошо человек запоминает наглядные образы, цвет, лица и т. п. - это ... память.** а) эйдетическая, б) образная, в) феноменальная, г) эмоциональная.
17. **Элементом структуры сознания является** а) апперцепция б) классификация в) значение г) речь
18. **Самопознание субъектом своих внутренних психических актов и состояний называется** а) Я-концепция б) рефлексия в) эмоция г) переживание
19. **Сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, направленное на преодоление трудностей, – это...** а) характер б) навык в) поступок г) воля
20. **Сильное кратковременное эмоциональное состояние взрывного характера, которому свойственно нарушение волевого контроля, – это...** а) аффект б) стресс в) тревожность г)



страсть

21. Установите последовательность этапов развития мышления в онтогенезе (по Дж. Брунеру) а) словесно-логическое б) наглядно-действенное в) наглядно-образное  
1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_
22. Определите основное назначение близнецового метода в психологии а) выявление роли генотипа в детерминации изучаемого признака б) выявление роли среды в детерминации изучаемого признака в) выявление относительной роли генотипа и среды в детерминации изучаемого признака
23. Установите соответствие между перечисленными свойствами и типами темперамента а) тревожный, ранимый, малообщительный б) спокойный, миролюбивый, надёжный в) общительный, уравновешенный, инициативный г) активный, импульсивный, беспокойный  
а) - \_\_\_\_, б) - \_\_\_\_, в) \_\_\_\_, г) \_\_\_\_
24. Какие из перечисленных свойств относятся к восприятию, а какие – к вниманию а) константность б) устойчивость в) переключаемость г) целостность  
восприятие - \_\_\_\_, \_\_\_\_, внимание \_\_\_\_, \_\_\_\_
25. Установите соответствие между теоретическими положениями и их авторами а) Л.С. Выготский б) Ж. Пиаже в) высшие психические функции развиваются в процессе социального взаимодействия г) интеллект – инструмент приспособления ребёнка к окружающей среде  
а) - \_\_\_\_, б) - \_\_\_\_
26. Установите соответствие а) мотив б) цель в) условия и 1) операции 2) деятельность 3) действие  
а) - \_\_\_\_, б) - \_\_\_\_, в) \_\_\_\_
27. Выберите наиболее правильные суждения а) личность формируется в деятельности б) всякая деятельность человека детерминируется только внутренними стимулами в) деятельность обусловлена только сознанием человека г) деятельность является решающим фактором формирования и развития активности личности
28. Выпишите из приведённого отрывка свойства индивида и особенности личности:  
«...По общему мнению односельчан, он был человек недоразвитый («придурковатый») ... с длинными руками, горбоносый, с вытянутыми, как у лошади, лицом. Ходил, раскачиваясь взад-вперед, медленно, поглядывал вокруг бездумно и ласково» (В. М. Шукшин)  
индивид –  
личность –
29. Из данных понятий постройте логический ряд так, чтобы каждое предыдущее понятие было родовым (более общим) по отношению к последующим а) радость б) чувство в) психика г) ликование
30. Соотнесите фазы мыслительного процесса и интеллектуальные эмоции  
*Фазы мышления:* а) постановка проблемы б) формирование гипотезы в) проверка гипотезы г) принятие решения  
*Интеллектуальные эмоции:* 1) догадка, озарение 2) динамика сомнения-уверенности 3) удивление 4) радость открытия истины  
а) - \_\_\_\_, б) - \_\_\_\_, в) \_\_\_\_, г) \_\_\_\_
31. Мысленное объединение предметов и явлений по их общим и существенным признакам известно как а) анализ б) синтез в) обобщение г) классификация
32. Индивидуальные особенности памяти выражаются в различной ... запоминания.  
а) быстроте б) прочности в) точности г) все ответы верны.
33. Вид мышления, опирающегося на непосредственное восприятие предметов. реальное преобразование в процессе действий с предметами, называется ... мышлением а) наглядно-действенным б) наглядно-образным в) словесно-логическим  
г) все ответы верны
34. Основанием разделения памяти на произвольную и произвольную является:  
а) ведущий анализатор б) предмет отражения в) активность субъекта г) вид деятельности
35. Сосредоточенность сознания на каком-нибудь предмете, явлении или переживании обеспечивает а) рефлексия б) восприятие в) внимание г) все ответы верны

36. Ассоциация ... объединяет два явления, связанные во времени или в пространстве  
а) по смежности б) по скорости в) по контрасту г) по смыслу
37. Внимание – это ... направленность сознания на определённый предмет, который при этом представляется ясно и отчётливо а) избирательная б) рассеянная в) распределённая г) все ответы неверны
38. Критерием сохранения информации в памяти является: а) воспроизведение б) узнавание в) доучивание г) все ответы верны.
39. Считается доказанным, что ... мышление является наиболее поздним продуктом исторического развития мышления а) наглядно-действенное б) наглядно-образное в) словесно-логическое г) интуитивное
40. Забывание обычно протекает как ... процесс а) произвольный б) произвольный в) произвольный г) все ответы неверны.
41. Задание представить картину природы по её описанию развивает ... а) репродуктивное воображение б) произвольную память в) продуктивное воображение г) словесно-логическое мышление
42. Мыслительная операция, основанная на выделении существенных свойств предметов и отвлечения от других, несущественных, - это ... а) экстраполяция б) абстрагирование в) анализ г) сравнение
43. Во внимании линию натурального и линию культурного развития выделял а) Л.С.Выготский б) С.Л.Рубинштейн в) В.С.Мерлин г) П.Я.Гальперин
44. Мгновенное осознание решения проблемы – это а) мышление б) интеллект в) инсайт г) эвристика
45. ... мышления характеризуется умением человека выдвигать новые задачи и находить пути их решения, не прибегая к помощи других людей а) широта б) глубина в) самостоятельность г) гибкость
46. Активное вмешательство исследователя в деятельность испытуемого с целью создания условий для установления психологического факта называется а) эксперимент б) анализ продуктов деятельности в) беседа г) анкетирование д) факторный анализ
47. Краткое, стандартизированное психологическое испытание, в результате которого делается попытка оценить тот или иной психический процесс или личность в целом, — это а) наблюдение б) эксперимент в) тестирование г) самонаблюдение д) анализ продуктов деятельности
48. Метод познания, который ограничивается регистрацией выявленных фактов в психолого-педагогических исследованиях, называется а) наблюдением б) констатирующим экспериментом в) формирующим экспериментом г) квазиэкспериментом д) опросом
49. Метод прослеживания изменений психики ребенка в процессе активного воздействия исследователя на испытуемого — это а) пилотажный эксперимент б) констатирующий эксперимент в) формирующий эксперимент г) включенное наблюдение
50. Эксперимент в психолого-педагогических исследованиях позволяет проверить гипотезы а) о наличии явления б) о наличии связи между явлениями в) как о наличии самого явления, так и связей между соответствующими явлениями г) о наличии причинной связи между явлениями

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
----------------------------------	---	---

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПОДБОР И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Подбор и адаптация персонала» являются:

- формирование у обучающихся комплекса знаний, умений и навыков в области подбора персонала;
- формирование у обучающихся теоретических знаний о назначении, содержании, формах и методах профессиональной адаптации персонала, а также приобретение умений и практических навыков в разработке программ адаптации различных категорий сотрудников организации.

**Задачи** дисциплины «Подбор и адаптация персонала»:

- изучение процесса поиска и отбора персонала на предприятии на различных стадиях его развития;
- овладение навыками осуществления мероприятий по отбору сотрудников;
- ознакомление с основными понятиями, подходами в области профессиональной адаптации персонала в организации;
- ознакомление с основными методиками и технологиями введения в новую должность сотрудников компании после внутренних кадровых передвижений;
- формирование у обучаемых понимания целостного представления об основах адаптации личности, на освоение базовых знаний о специфике диагностики адаптации;
- формирование и развитие практических навыков анализа и самоанализа личности, оценки эффективности деятельности по адаптации персонала организации.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
2	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора, и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
3	ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, и умение применять их на практике
4	ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. Нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности (ОПК-8);
2. Социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОПК-8).
3. Основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала (ПК-3).
4. Основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора, и отбора персонала (ПК-3).
5. Основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации (ПК-4).

6. Основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала (ПК-6).

**Уметь:**

1. Использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности (ОПК-8).
2. Анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОПК-8).
3. Находить организационно-управленческие и экономические решения (ОПК-8).
4. Разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений (ОПК-8).
5. Применять на практике методы деловой оценки персонала при найме (ПК-3).
6. Применять на практике методы разработки и внедрения программ трудовой адаптации (ПК-4).
7. Применять на практике методы профессионального развития персонала (ПК-6).

**Владеть**

1. Способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности (ОПК-8).
2. Навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений (ОПК-8).
3. Методами деловой оценки персонала при найме (ПК-3).
4. Методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации (ПК-4).
5. Методами профессионального развития персонала (ПК-6).

**3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Подбор и адаптация персонала» относится к базовой части Блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1. Б.21**

Учебная дисциплина является необходимой для подготовки обучающихся к пониманию специфики изучения вопросов подбора и адаптации персонала в организациях.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Управление персоналом организации», «Регулирование рынка труда», «Основы кадровой политики», «Профессиональное развитие личности», «Компетентностный подход в управлении персоналом», «Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Оценка труда персонала», «Аудит и контроллинг персонала», «Тренинг «Фасилитация как инструмент командной работы», «Тренинг «Эффективная обратная связь».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации: экзамен

**Очная форма обучения (срок обучения – 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	самостоятельная работа	

				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Профессиональный подбор персонала и его этапы	7	20	4		6		10	
2	Методы подбора персонала	7	20	4		6		10	
3	Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	7	18	4		4		10	
4	Основные факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала	7	18	4		4		10	
5	Основы психофизиологии адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности	7	20	6		4		10	
6	Мероприятия по адаптации персонала	7	21	6		4		11	
	Экзамен	7	27						27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>28</b>		<b>28</b>		<b>61</b>	<b>27</b>

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный и практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Профессиональный подбор персонала и его этапы	8	20	2		2		16	

2	Методы подбора персонала	8	20	2		2		16	
3	Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	8	18	2		2		14	
4	Основные факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала	8	18	2		2		14	
5	Основы психофизиологии адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности	8	20	2		2		16	
6	Мероприятия по адаптации персонала	8	39	2		2		35	
	Экзамен	8	9					18	9
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>12</b>		<b>12</b>		<b>111</b>	<b>9</b>

### **Содержание тем (разделов) дисциплины**

#### **Тема 1. Профессиональный подбор персонала и его этапы**

Профессиональный подбор персонала. Этапы процесса найма. Понятие процесса и системы подбора персонала. Этапы подбора персонала. Проблемы и ошибки системы подбора персонала. Цели и задачи организации системы подбора в компании. Источники информации о подборе персонала. Создание кадровой комиссии; формирование требований к рабочим местам; объявление о конкурсе в средствах массовой информации; медицинское обследование здоровья и работоспособности кандидатов; оценка кандидатов на психологическую устойчивость; анализ увлечений и вредных привычек кандидатов; комплексная оценка кандидатов по рейтингу и формирование окончательного списка; заключение кадровой комиссии по выбору кандидатуры на вакантную должность; утверждение в должности, заключение контракта; оформление. Определение требований к должности, формирование критериев отбора. Требования к должности (Job Profile). Профессиональные стандарты. Разработка требований к должности (должностная инструкция, описание рабочего места, модель рабочего места, профиль требований к должности, профессиограмма, карта компетенций).

#### **Тема 2. Методы подбора персонала**

Критерии оценки персонала при подборе. Понятие «оценка персонала». Место функции оценки персонала в системе управления персоналом организации. Основные цели и формы оценки персонала. Ключевые показатели эффективности подбора персонала. Интервью и его виды, конкурсы, массовый набор. Методы и технологии оценки и отбора персонала. Процедура отбора персонала в организации. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и опыта работы. Технологии использования кадрового резерва. Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения. Е-рекрутмент

#### **Тема 3. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации**

Понятие адаптации. Биологическая и социальная адаптация. Цели и задачи адаптации персонала. Трудовая адаптация персонала. Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Разработка и внедрение программ трудовой адаптации. Управление процессом адаптации персонала организации. Виды социальной адаптации работников: первичная и вторичная адаптации; профессиональная, психофизиологическая, социально-



психологическая, санитарно-гигиеническая, экономическая. Кооперация с коллегами. Работа на общий результат. Документооборот в ходе адаптации персонала. Понятие и условия применения испытательного срока. Порядок оценки результатов адаптации. Основные критерии успешной адаптации работников в организации. Программы адаптации работников в фирмах зарубежных стран. Общие и специализированные программы адаптации в компаниях зарубежных стран. Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды. Адаптация и развитие. Онтогенетическая и филогенетическая адаптация. Проблема целесообразности процесса адаптации. Изменения и адаптация. Адаптация и дезадаптация.

#### **Тема 4. Основные факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала**

Факторы, обуславливающие взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации. Производственная адаптация и основные факторы, определяющие ее эффективность: характер, содержание, система организации труда; структура коллектива; система взаимоотношений; заработная плата; правила внутреннего трудового распорядка и состояние дисциплины труда. Непроизводственная адаптация: адаптация к бытовым условиям, непроизводственное общение, в период отдыха. Удовлетворенность персонала работой (трудом) в организации: понятие и элементы. Формы удовлетворенности трудом. Процесс формирования удовлетворенности трудом. Уровень удовлетворенности трудом. Лояльность работников. Исследование уровня удовлетворенности персонала работой в организации.

#### **Тема 5. Основы психофизиологии адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности**

Первичные характеристики персонала, влияющие на адаптацию: пол, возраст, состояние здоровья и особенности физического развития, защитные реакции организма на изменение температуры, климата, состояние воздуха, освещенности, шум, вибрацию. Вторичные характеристики: образование, семейное положение, опыт работы, место жительства, вероисповедание и др. Сущность адаптивности сотрудников предприятия. Адаптивность и стрессоустойчивость персонала. Основные методики диагностики адаптивности и нервно-психической устойчивости сотрудников. Факторы неудовлетворенности работой (трудом). Факторы, обуславливающие лояльность работников. Этапы процесса формирования удовлетворенности трудом.

#### **Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала**

Особенности адаптации различных категорий работников. Основные этапы адаптации работников: оценка уровня подготовленности; ориентация; знакомство работника со своими обязанностями; действенная адаптация; функционирование. Сущность и содержание программ адаптации: общее представление о компании, политика организации, оплата труда, дополнительные льготы, охрана труда и техника безопасности, отношения с профсоюзом, служба быта, экономические факторы. Стажировка персонала. Специальные программы адаптации. Особенности адаптации различных категорий работников. Методики разработки программ адаптации различных категорий работников в соответствии с общей целью функционирования организации. Дезадаптация работников: понятие, признаки, условия. Регламентация процесса адаптации. Книга работника. Пошаговая инструкция введения в организацию. План введения в должность: календарь встреч с непосредственным руководителем, специалистом по подбору и адаптации персонала, план выполнения вверенных работ, форма отчетности. Формирование системы адаптации персонала в организации. Наставничество как способ повышения эффективности работы персонала.

#### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов.

Основная и дополнительная литература. Список заданий контрольных работ по отдельным темам учебной дисциплины. Блок тестовых заданий по всей дисциплине в целом и по отдельным темам и вопросам.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Подбор и адаптация персонала» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы (решение практических заданий);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к экзамену.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93053.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Таран, О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-5889-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82775.html> , доступ по паролю

### **б) дополнительная литература:**

1. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-9614-4732-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86771.html> , доступ по паролю
2. Иванова, С. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. Иванова. —

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - [споры о датах увольнения](#). Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) [Ресурсы Интернет](#) [572-res1-1](#)
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых разделов дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

### *Методические указания по изучению теоретического курса*

На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций - сложные виды вузовской работы.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную

умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлечься при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда используйте не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультацией.

#### *Методические указания по подготовке к занятиям семинарского типа*

При подготовке к занятиям семинарского типа целесообразно пользоваться планом.

Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, решить типовые задачи домашнего задания.

Занятия семинарского типа по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков;
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, требующие отбора данных и предварительного вывода аналитических зависимостей.

Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

Практические задания и кейс-задачи – это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Главные цели практических заданий и кейс-задач – формирование у обучающихся компетенций в области управления персоналом, навыков и умений решения практических задач по управлению персоналом в организации, а также закрепление и углубление теоретических знаний, получаемых на лекционных занятиях.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Прежде чем приступить к чтению, необходимо запомнить или записать выходные данные издания: автор, название, издательство, год издания, название интересующих глав. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о

содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект.

Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия.

Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

#### *Методические указания по использованию информационных технологий*

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикации своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

### *Методические рекомендации по написанию реферата*

Реферат является самостоятельным библиографическим исследованием обучающегося, носящим описательно-аналитический характер.

Реферат не должен копировать содержание первоисточников. Он представляет собой новый вторичный текст, созданный в результате систематизации и обобщения материалов из первоисточников, его аналитико-синтетической переработки.

Целью подготовки реферата является обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения на основе самостоятельного анализа отечественной и иностранной литературы.

Выполнение реферата должно иметь логически-обусловленную последовательность:

1. Определение темы.
2. Поиск, изучение и систематизация отобранных материалов.
3. Составление плана работы.
4. Написание текста.
5. Оформление реферата.

Реферат выполняется по одной из предложенных тем по выбору обучающегося с учетом его интересов и актуальности проблемы.

Примерная структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованных источников
7. Приложения.

Во введении автор обосновывает выбор темы, ее актуальность, место в существующей проблематике, степень ее разработанности и освещенности в литературе, определяются цели и задачи исследования. В объеме реферата введение составляет 1-2 страницы.

Введение состоит из: вступления, обоснования актуальности выбранной темы, краткого обзора литературы, формулировки цели и задач реферата и его структуры.

Вступление состоит из 1-2 абзацев, необходимых для начала.

Обоснование актуальности выбранной темы – это ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему данного реферата, чем она меня заинтересовала?». Необходима связь темы реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме представляет собой краткую характеристику основных источников литературы, с которой автор работал, оценку ее полезности и степени разработанности.

Цель и задачи реферата, которые предстоит решить в соответствии с выбранной темой, формулируются после изучения литературных источников по данной проблематике.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата.

Задача – то, что требует разрешения.

В основной части выделяют 2-3 вопроса рассматриваемой проблемы (главы, параграфы), в которых формулируются ключевые положения темы. В них автор развернуто излагает анализ проблемы, доказывает выдвинутые положения. Необходимо добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных целей и задач. Каждый раздел должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Основное содержание реферата излагается по вопросам плана последовательно, доказательно, аргументировано, что является основным достоинством самостоятельной работы.

При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (утверждения лучше выразить в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий ученых обязательно ставить инициалы;
- каждая глава начинается с новой страницы, а параграф с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из

литературы, необходимо сделать ссылки на источники, отраженные в списке использованной литературы.

В заключении подводятся итоги исследования, обобщаются полученные результаты, делаются выводы по теме реферата, даются рекомендации по применению полученных результатов исследования.

Список использованных источников должен содержать не менее 10 источников, изданных за последние пять лет, и служит показателем изученности темы автором.

Перечень литературы приводится в алфавитном порядке в соответствии с требованиями оформления. В нем фиксируются только те источники, с которыми работал автор реферата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий источников. При наличии нескольких работ одного автора их названия располагаются по годам изданий. Если привлекались отдельные страницы из книги, они указываются. Иностранные источники (изданные на иностранном языке) и электронные ресурсы перечисляются в конце списка.

Требования к оформлению реферата

Объем работы - не более 15-20 страниц печатного текста. Реферат представляется на одной стороне бумаги формата А4 размером 210x297 мм в одном цвете. Параметры страницы: межстрочный интервал - полуторный. Заголовки разделов, глав, параграфов должны отделяться от текста интервалами. Заголовок раздела - шрифт Times New Roman 14 ПРОПИСНЫМИ буквами. Обязательно соблюдение красной строки в начале абзаца. Текст не обходимо печатать, соблюдая следующие параметры:

Верхнее и нижнее поле страницы – 2 см, левое – 2,5 см., правое – 1,5 см.

Нумерацию таблиц и рисунков сквозная. Первой страницей является титульный лист. Он входит в общее количество страниц. На титульном листе номер страницы не ставят. На следующих страницах номер ставят в нижнем правом углу страницы без точки.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > Ресурсы Интернет > [572-res1-1](#)

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике. Помещение для самостоятельной работы. Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных



занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего экзамена.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

#### **Составитель рабочей программы дисциплины:**

кандидат педагогических наук, доцент, Ильченко Светлана Владимировна, заведующий кафедрой «Жилищное хозяйство и управление персоналом» НОЧУ ВО «Московский экономический институт»

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	1. нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; 2. социально-экономические проблемы и процессы в организации.	1. использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; 2. анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; 3. находить организационно-управленческие и экономические решения; 4. разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений.	1. способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; 2. навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.
2.	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора, и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	1. основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала); 2. основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора, и отбора персонала.	применять на практике методы деловой оценки персонала при найме.	методами деловой оценки персонала при найме.
3	ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и	1. основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования	применять на практике методы разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации.

		внедрения программ трудовой адаптации, и умение применять их на практике	системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.		
4	ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	1. основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.	применять на практике методы профессионального развития персонала.	методами профессионального развития персонала.

### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и

		инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание: нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности; социально-экономических проблем и процессов в организации.	ОПК-8	Тема 1. Профессиональный подбор персонала и его этапы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

2	Умение: использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально- экономические проблемы и процессы в организации; находить организационно- управленческие и экономические решения; разрабатывать алгоритмы реализации организационно- управленческих и экономических решений.	ОПК-8	Тема 1. Профессиональн ый подбор персонала и его этапы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тесто вые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тесто вые задания к экзамену</i>
3	Владение: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов реализации организационно- управленческих и экономических решений.	ОПК-8	Тема 1. Профессиональн ый подбор персонала и его этапы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тесто вые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для</i>	<i>Вопросы/тесто вые задания к экзамену</i>

				<i>самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
4	Знание: основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора, и отбора персонала.	ПК-3	Тема 1. Профессиональный подбор персонала и его этапы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 2. Методы подбора персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
5	Умение: применять на практике методы деловой оценки персонала при найме.	ПК-3	Тема 1. Профессиональный подбор персонала и его этапы	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 2. Методы подбора персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады,</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

				задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	
6	Владение: методами деловой оценки персонала при найме.	ПК-3	Тема 1. Профессиональный подбор персонала и его этапы	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к экзамену
			Тема 2. Методы подбора персонала	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к экзамену
7	Знание: основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	ПК-4	Тема 3. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для	Вопросы/тестовые задания к экзамену

				<i>контрольной работы</i>	
			Тема 4. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 5. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
8	Умение: применять на практике методы профессионального развития персонала	ПК-4	Тема 3. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 4. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы,</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>



				<i>тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
			Тема 5. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
9	Владение: методами разработки и внедрения программ трудовой адаптации	ПК-4	Тема 3. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 4. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 5. Сущность, цели, задачи и виды социальной	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

			адаптации	занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы	
10	Знание: основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала	ПК-6	Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тесто вые задания к экзамену
11	Умение: обеспечивать документационное сопровождение направлений деятельности организации работы с персоналом; оформлять документы по вопросам работы с персоналом, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; вести деловую переписку	ПК-6	Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тесто вые задания к экзамену
12	Владение: методами профессионального развития персонала	ПК-6	Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы,	Вопросы/тесто вые задания к экзамену

				задания для контрольной работы	
--	--	--	--	--------------------------------	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Профессиональный подбор персонала и его этапы.

Тема 2. Методы подбора персонала.

Тема 3. Сущность, цели, задачи и виды социальной адаптации.

Тема 4. Основные факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала.

Тема 5. Основы психофизиологии адаптации персонала к условиям профессиональной деятельности.

Тема 6. Мероприятия по адаптации персонала.

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы обучающихся на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если обучающийся активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: обучающийся активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логичное, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, обучающийся обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда обучающийся в целом овладел пониманием основной сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда обучающийся обнаружил несостоятельность осветить на вопрос. Вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.
--	--

## 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

1. Использование имитационных методов оценки при отборе персонала.
2. Современные методы тестирования и использование их технологии отбора персонала.
3. Современные технологии отбора персонала с использованием балльного метода.
4. Кадровые интервью и организация их проведения.
5. Источники и анализ первичной информации о персонале.
6. Источники и методы привлечения персонала.
7. Принципы и методы отбора персонала.
8. Сущность, цели и задачи адаптации.
9. Основные виды адаптации.
10. Первичная и вторичная адаптации.
11. Профессиональная адаптация работника.
12. Психофизиологическая адаптация.
13. Социально-психологическая адаптация.
14. Производственная и непроизводственная адаптации.
15. Первичные характеристики персонала, влияющие на адаптацию.
16. Вторичные характеристики сотрудников и их влияние на адаптацию в коллективе.
17. Особенности адаптации различных категорий работников.
18. Этапы адаптации работников предприятия.
19. Программы адаптации.
20. Наставничество и коучинг в адаптации персонала.

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям.

## 2.3 Тематика докладов

1. Определение потребности в кадрах в зависимости от формы собственности на средства производства.
2. Организация процесса адаптации персонала.
3. Управление мобильностью персонала в организации.
4. Организация непрерывного обучения персонала в производстве.

5. Система подбора персонала и организация его профориентации.
6. Моделирование трудовой карьеры.
7. Основные критерии успешной адаптации сотрудника.
8. Особенности адаптации персонала в фирмах зарубежных стран.
9. Адаптивность и ее диагностика.
10. Признаки дезадаптации.
11. Основные причины дезадаптации.
12. Организационно-административная адаптация.
13. Экономическая адаптация.
14. Санитарно-гигиеническая адаптация.
15. Адаптация к интенсивности труда.
16. Адаптация к рабочему времени в трудовом коллективе.
17. Психологическая структура личности и адаптация работника.
18. Стресс и стрессоустойчивость.
19. Условия труда и адаптация работника.
20. Основные факторы производственной среды, влияющие на адаптацию персонала.
21. Особенности адаптации выпускников вузов.
22. Адаптация рабочих и рядовых сотрудников.
23. Актуальные проблемы адаптации специалистов, служащих, инженерно-технических работников.
24. Особенности первичной адаптации молодых специалистов.
25. Адаптация руководителей среднего и высшего звена.
26. Особенности адаптации сотрудников удаленных офисов.
27. Основные факторы, определяющие уровень и устойчивость адаптации.
28. Наставничество и ученичество как формы трудовой адаптации в современной организации.

### 2.3.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.4 Вопросы для устного опроса

1. Наставничество и коучинг на этапах адаптации персонала организации.
2. Сущность, составляющие и формы удовлетворенности трудом персонала организации, факторы удовлетворенности и неудовлетворенности работой.
  1. Основные критерии успешной адаптации работников в организации.
  2. Зарубежный опыт адаптации персонала.
  3. Характерные особенности адаптации руководителей.
  4. Основные признаки и условия дезадаптации персонала организации.

5. Сущность основных методик диагностики адаптивности и нервно-психической устойчивости работников.
6. Сущность и характерные особенности первичной и вторичной адаптации персонала.
7. Требования нормативно-правовых документов к адаптации персонала.
8. Необходимость, составляющие и основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации работников.
9. Сущность и характерные особенности профессиональной адаптации работника.
10. Сущность и характерные особенности психофизиологической адаптации работников.
11. Сущность и характерные особенности социально-психологической адаптации работников.
12. Сущность и характерные особенности производственной и непроизводственной адаптации работников.
12. Адаптация к внепроизводственному общению и в период отдыха.
14. Испытательный срок и адаптация работника.
15. Основные методы адаптации.
16. Стадии адаптации сотрудника предприятия.
17. Наставничество и коучинг в адаптации персонала.
18. Контроль реализации и оценка эффективности программы адаптации персонала организации.
19. Факторы, определяющие процесс отбора персонала.
20. Низкоэффективная система подбора персонала – причина текучести кадров.
21. Описание модели рабочего места - фактор подбора кадров.
22. Процесс найма персонала.
23. Схема найма персонала.
24. Этапы профессионального отбора персонала.
25. Внутренние источники найма.
26. Внешние источники найма.
27. Методы подбора персонала.
28. Методы поиска и подбора кадров.
29. Телефонные собеседования.
30. Проведение собеседования в организации.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

Если обучающийся правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если обучающийся неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

#### **2.5 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Составьте собственную автобиографию.

Задание 2. Составьте собственную рекомендательную характеристику.

Задание 3. Разработайте бланки рекламных объявлений на две должности (Пакет документов по Управлению персоналом).

Задание 4. Составьте собственное резюме.

Задание 5. Разработайте бланк телефонного интервью.

Задание 6. Раскройте смысл профессионального развития, его цели и задачи.

Задание 7. Составить программу трудовой адаптации молодых специалистов какой-либо специальности (по выбору) конкретного предприятия.

Задание 8. Сформулировать задачи профессиональной адаптации.

Задание 9. Охарактеризовать мероприятия по организационной адаптации молодых специалистов.

Задание 10. Охарактеризовать мероприятия по организационной адаптации молодых специалистов.

Задание 11. Подготовить пакет диагностических методик с целью профессиональной адаптации персонала.

Задание 12. Разработать план мероприятий по стажировке персонала конкретного предприятия.

Задание 13. Разработать инструментарий для диагностики адаптации персонала.

Задание 14. Разработать оценочный лист адаптации работников (лист оценки деятельности и особенностей личностных качеств работника).

Задание 15. Определить направления диагностики процесса профессиональной адаптации персонала с помощью кадрового аудита.

Задание 16. Разработать план мероприятий по функционированию и обеспечению системы наставничества в организации.

Задание 17. Составить должностную инструкцию желаемой профессии. Сформулировать цель и задачи составления должностных инструкций.

Задание 18. Сформулировать положительные и отрицательные последствия адаптации персонала.

Задание 19. Оценить возможное соотношение активной и пассивной адаптации персонала организации.

Задание 20. Описать ключевые моменты технологии быстрого включения в работу.

### **2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если обучающийся без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если обучающийся с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации обучающийся, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1.

## **2. 2.6 Тестовые задания для самостоятельной работы**

1. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности, называется:

- а) первичная адаптация;
- б) вторичная адаптация;
- в) психофизиологическая адаптация;
- г) единичная адаптация;
- д) открытая адаптация.

2. Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него условиях труда и отдыха:

- а) переобучение;
- б) трудовая адаптация;
- в) профориентация.

3. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации.

4. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) вознаграждать за достижение стандарта;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты.

5. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- а) интервьюирования;
- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования.

6. При адаптации персонала к возможным изменениям в работе предприятия на стадии стабилизации кадровая служба применяет:

- а) систему переговоров и соглашений для убеждения персонала в необходимости перемен;
- б) привлечение работников к реализации конкретного инновационного проекта;
- в) меры явного и скрытого воздействия (санкции, наказания);
- г) все ответы верны.

7. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения.

8. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) вознаграждать за достижение стандарта;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты.

9. Психологическое обследование и оценка соответствия индивидуальных особенностей личности требованиям отдельных профессий – это \_\_\_\_\_ форма профконсультации.

- а) информационно-справочная;
- б) психодиагностическая;
- в) психокоррекционная;
- г) медицинская.

10. \_\_\_\_\_ - приспособление человека к профессиональным, социальным и психологическим факторам трудовой деятельности и формирование у субъекта индивидуального стиля деятельности

- а) профессиональная адаптация;
- б) подбор кадров;
- в) психологический отбор;
- г) психологическое обеспечение профессиональной деятельности.

11. Оценка соответствия выполненных персоналом задач (целей) и затрат на их достижение – это...

- а) оценка результативности персонала;
- б) оценка эффективности персонала;
- в) оценка качества персонала;
- г) все ответы верные.

12. Профессиограмма – документ, который:

- 1) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- 2) представляет собой «портрет» идеального сотрудника;
- 3) полностью совпадает с содержанием должностной инструкции;
- 4) дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника;

13. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- 1) самопроявившиеся кандидаты;
- 2) безработные;



- 3) неквалифицированные работники;
- 4) «хай-по»;

14. Краткая трудовая биография кандидата:

- 1) профессиограмма;
- 2) карьерограмма;
- 3) анкета сотрудника;
- 4) должностная инструкция.

15. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- 1) психологические тесты;
- 2) проверка знаний;
- 3) проверка профессиональных навыков;
- 4) графические тесты.

16. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- 1) психологические тесты;
- 2) проверка знаний;
- 3) проверка профессиональных навыков;
- 4) графический тест.

17. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- 1) анализ анкетных данных;
- 2) профессиональной испытание;
- 3) экспертиза почерка;
- 4) рекомендации близких родственников кандидата.

18. Если в ходе собеседования выясняется, что кандидат явно не соответствует требованиям должности, то, когда лучше сообщить ему «вы нам не подходите»?

- 1) сразу же, как только становится ясным несоответствие кандидата предъявляемым требованиям;
- 2) в конце собеседования;
- 3) сообщить по телефону после собеседования или письменно;
- 4) при повторном обращении кандидата.

19. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?

- 1) действенность;
- 2) масштабность;
- 3) преемственность;
- 4) уровень сложности.

20. Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?

- 1) графология;
- 2) астрология;
- 3) неструктурированное интервью;
- 4) анализ рекомендаций;

21. Личностные особенности сотрудника, необходимые для успешного выполнения деятельности, сформулированы в:

- 1) должностной инструкции;
- 2) описание рабочего места;
- 3) профессиограмме;
- 4) гистограмме;

22. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- 1) анализ анкетных данных;

- 2) профессиональное тестирование (испытание);
- 3) экспертиза почерка;
- 4) рекомендации близких родственников кандидата;

23. На каком этапе отбора персонала применяются деловые игры?

- 1) на этапе первичного отбора;
- 2) отборочного интервьюирования;
- 3) повторного интервьюирования;
- 4) на предварительном этапе;

24. На собеседовании с кандидатом на вакантную должность целесообразно предоставить ему возможность задать свои вопросы:

- 1) в начале встречи;
- 2) конце встречи;
- 3) в любое время по ходу собеседования;
- 4) нецелесообразно предоставлять такую возможность.

25. Наиболее пригодным документом для достаточного быстрого обзора профессионального и личностного развития и становления кандидата является:

- 1) заключение графологической экспертизы;
- 2) резюме;
- 3) медицинское заключение;
- 4) образовательные свидетельства.

26. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются (при необходимости отметить несколько методов):

- 1 – собеседование;
- 2 – анализ резюме;
- 3 – тестирование;
- 4 – анализ анкетных данных;
- 5 – графологическая экспертиза.

- 1) 1,2,3;
- 2) 2,3,4;
- 3) 2,3;
- 4) 2,4

27. Начальным этапом процесса найма персонала является:

- 1) определение источников и путей покрытия потребности в персонале;
- 2) проведение собеседования с кандидатом;
- 3) анализ содержания работы и требований к кандидату;
- 4) установление требований к кандидату на должность.

28. Основная цель первичного отбора состоит в:

- 1) изменении статуса человека в организации;
- 2) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности;
- 3) установлении требований к кандидатам на вакантную должность;
- 4) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам.

29. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров:

- 1) небольшое количество претендентов;
- 2) избыток информации для принятия решений;

- 3) оценка по первому впечатлению;
- 4) сложность обработки полученной при собеседовании информации.

30. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров:

- 1) слишком большое количество претендентов;
- 2) ошибка «по контрасту»;
- 3) избыток информации для принятия решения;
- 4) сложность обработки полученной при собеседовании информации.

31. Опыт работы в аналогичной должности:

- 1) гарантирует компетентность будущего сотрудника;
- 2) является главной предпосылкой успешной адаптации;
- 3) выступает одним из критериев предварительной оценки претендентов на вакансию;
- 4) является первичным и самым важным условием при приеме на работу.

32. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:

- 1) ответы «Да» или «Нет», либо сообщение конкретных сведений;
- 2) развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками;
- 3) подсказку, какой тип ответа ожидается;
- 4) избежание недопонимания или неверного понимания.

33. «Охотники за головами» — это:

- 1) агенты, выполняющие очень дорогостоящую услугу по поиску тех кандидаты, на кого есть постоянный спрос; разыскивается конкретный человек и ему напрямую делается предложение;
- 2) это консультанты, которые не только осуществляют набор на работу, но также и отбирают служащих, главным образом машинисток, мелкий персонал административных учреждений или штат магазинов;
- 3) консультанты по отбору штата для управления, для пополнения управленческого, профессионального штата, или штата специалистов;
- 4) специалисты, которые часто меняют место работы.

34. После какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность?

- 1) после повторного интервью;
- 2) после первичного отбора;
- 3) после адаптации;
- 4) после окончания испытательного срока.

35. При необходимости массового подбора сотрудников обычно используются следующие методы:

- 1) размещение объявления о вакансиях в Интернете;
- 2) «headhunting» («охота за головами»);
- 3) стажировки молодых специалистов в компании;
- 4) подбор через частные кадровые агентства.

### 3.

#### 2.6.1 Критерии оценки выполнения тестовых заданий для самостоятельной работы

Тестирование представляет собой систему кратких заданий, позволяющую проводить процедуру автоматизированного измерения качества достижения целей обучения, уровня знаний и умений обучающегося.

### Критерии оценивания

% выполнения	Результат прохождения тестирования
60-100	Положительно
0-59	Отрицательно

4.

#### 5. 2.7 Задания для контрольной работы

1. Основные формы разработки требований к должности (должностная инструкция, описание рабочего места, модель рабочего места, профиль требований к должности, профессиограмма).
2. Современные технологии набора персонала (скрининг, рекрутинг, executive search).
3. Понятие профессиональной адаптации.
4. Сущность основных методов координации деятельности подразделений и специалистов по управлению процессами профориентации и адаптации.
5. Понятие адаптации персонала, характеристика основных видов, оказывающие влияние факторы.
6. Понятие трудовой адаптации персонала.
7. Содержание основных принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.
8. Сущность и характерные особенности психофизиологической адаптации работников.
9. Сущность и характерные особенности социально-психологической адаптации работников.
10. Сущность и характерные особенности производственной и непроизводственной адаптации работников.
11. Первичные характеристики персонала и их влияние на адаптацию.
12. Вторичные характеристики персонала и их влияние на адаптацию.
13. Различные категории работников и характерные особенности их адаптации.
14. Содержание и реализация этапов адаптации персонала организации.
15. Понятие, виды и содержание программ адаптации работников.
16. Общая программа адаптации работника.
17. Специальные программы адаптации работников.
18. Наставничество и коучинг на этапах адаптации персонала организации.
19. Сущность, составляющие и формы удовлетворенности трудом персонала организации, факторы удовлетворенности и неудовлетворенности работой.
20. Понятие уровня удовлетворенности трудом, лояльность работников и характеристика этапов процесса формирования удовлетворенности трудом.
21. Категории условий труда в организации, источники и факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
22. Основные методики, организация и проведение исследования удовлетворенности персонала работой.

#### 2.7.1 Критерии оценки результатов контрольной работы

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, а сама она написана хорошим научным и литературным языком
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, но сама она написана с некоторыми ошибками
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы не полностью раскрыта, и сама работа написана с существенными ошибками;

<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы совершенно не раскрыта, и сама работа написана со многими ошибками;
--	---

### 3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

#### 3.1 Вопросы к экзамену

1. Факторы, определяющие процесс отбора персонала.
2. Низкоэффективная система подбора персонала – причина текучести кадров.
3. Описание модели рабочего места - фактор подбора кадров.
4. Процесс найма персонала.
5. Схема найма персонала.
6. Этапы профессионального отбора персонала.
7. Внутренние источники найма.
8. Внешние источники найма.
9. Методы подбора персонала.
10. Методы поиска и подбора кадров.
11. Телефонные собеседования.
12. Проведение собеседования в организации.
13. Беседа по найму.
14. Интервью как метод отбора кадров.
15. Тестирование при приеме на работу.
16. Освидетельствование профессиональной пригодности.
17. Профессиональная пригодность работника.
18. Методы оценки профпригодности.
19. Использование рекомендаций при найме на работу.
20. Предмет, задачи, основные понятия и категории профессиональной адаптации.
21. Понятие профессиональной адаптации.
22. Сущность основных методов координации деятельности подразделений и специалистов по управлению процессами профориентации и адаптации.
23. Понятие адаптации персонала, характеристика основных видов, оказывающие влияние факторы.
24. Понятие трудовой адаптации персонала.
25. Содержание основных принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.
26. Сущность и характерные особенности первичной и вторичной адаптации персонала.
27. Требования нормативно-правовых документов к адаптации персонала.
28. Необходимость, составляющие и основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации работников.
29. Сущность и характерные особенности профессиональной адаптации работника.
30. Сущность и характерные особенности психофизиологической адаптации работников.
31. Сущность и характерные особенности социально-психологической адаптации работников.
32. Сущность и характерные особенности производственной и непроизводственной адаптации работников.
33. Первичные характеристики персонала и их влияние на адаптацию.
34. Вторичные характеристики персонала и их влияние на адаптацию.
35. Различные категории работников и характерные особенности их адаптации.
36. Содержание и реализация этапов адаптации персонала организации.
37. Понятие, виды и содержание программ адаптации работников.
38. Общая программа адаптации работника.
39. Специальные программы адаптации работников.
40. Наставничество и коучинг на этапах адаптации персонала организации.

41. Сущность, составляющие и формы удовлетворенности трудом персонала организации, факторы удовлетворенности и неудовлетворенности работой.
42. Понятие уровня удовлетворенности трудом, лояльность работников и характеристика этапов процесса формирования удовлетворенности трудом.
43. Категории условий труда в организации, источники и факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
44. Основные методики, организация и проведение исследования удовлетворенности персонала работой.
45. Основные критерии успешной адаптации работников в организации.
46. Зарубежный опыт адаптации персонала.
47. Характерные особенности адаптации руководителей.
48. Основные признаки и условия дезадаптации персонала организации.
49. Сущность основных методик диагностики адаптивности и нервно-психической устойчивости работников.
50. Составляющие организационного механизма и инструментарий управления профориентацией и адаптацией персонала организации.
51. Управление процессами адаптации на предприятии.
52. Адаптация к внепроизводственному общению и в период отдыха.
53. Испытательный срок и адаптация работника.
54. Основные методы адаптации.
55. Стадии адаптации сотрудника предприятия.
56. Наставничество и коучинг в адаптации персонала.
57. Контроль реализации и оценка эффективности программы адаптации персонала организации.
58. Стажировка персонала.
59. Адаптация персонала как метод повышения эффективности организации.
60. Профессиональная ориентация персонала: ее сущность и аспекты.

### **3.2 Тестовые задания**

1. Отбор персонала – это:
  - а) процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого;
  - б) положительные последствия, благо;
  - в) принятие решений о целях, средствах и действиях путем целенаправленной сравнительной оценки различных альтернативных действий в ожидаемых условиях и в соответствии с выбранными приоритетами развития объекта планирования (территории);
  - г) нематериальная форма товара, представленная набором благ, покупая который потребитель рассчитывает получить определенную пользу.
2. Разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте — это:
  - а) инструктаж;
  - б) ротация;
  - в) лекция.
3. Трудовая адаптация — это:
  - а) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или рабочего места;
  - б) первоначальное вхождение молодого человека в постоянную трудовую деятельность;
  - в) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией.
4. Компетенции — это:
  - а) стиль руководства;

- б) ценности и личностные качества, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
5. Способность сознательно управлять своим психическим миром в связи с требованиями социальной среды или условиями выполняемой трудовой деятельности — это:
- а) саморегуляция;
- б) самосознание;
- в) самопознание;
- г) самоактуализация.
6. Этап волевого акта, связанный с выбором цели и способа действия — это:
- а) алгоритм деятельности;
- б) принятие решений;
- в) профессиональное мышление;
- г) прием информации.
7. Основными компонентами трудового потенциала работника являются:
- а) профессиональные знания, умения, навыки;
- б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки;
- в) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный;
- г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.
8. Метод сбора информации путем непосредственного, целенаправленного и систематического восприятия и регистрации социально-психологических явлений
- а) наблюдение;
- б) анализ документов;
- в) опрос;
- г) эксперимент;
9. Краткое, стандартизированное, обычно ограниченное во времени испытание...
- а) тесты;
- б) опросники;
- в) интервью;
- г) эксперимент.
10. Анкетирование, как метод социально- психологического исследования — это:
- а) целенаправленная, заранее запланированная беседа с испытуемым;
- б) краткое стандартизированное задание, ограниченное во времени и направленное на изучение отдельных индивидуальных особенностей личности;
- в) преднамеренное, целенаправленное восприятие и регистрация социальных фактов, явлений;
- г) письменная система вопросов, направленная на выявление мнений или оценок.
11. Стажировка — это:
- а) адаптация рабочих и рядовых сотрудников;
- б) формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды;
- в) деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого испытательного срока, называемого испытательным стажем, для определения возможности зачисления на штатную должность;
- г) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида.
12. Психологический такт — это:
- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;

г) умение быстро находить приемлемую в данных условиях форму общения с людьми в зависимости от их психологических особенностей и эмоционального настроения.

13. Нормы — это:

а) стиль руководства;

б) совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам;

в) получение определенного общественного статуса;

г) определенное подавление воли подчиненного.

14. К поведенческим чертам личности можно отнести:

а) внешность;

б) благополучие;

в) самоуверенность;

г) доброту.

15. Установка — это:

а) консультирование;

б) устойчивая склонность людей определенным образом воспринимать объект, проблему;

в) эмоциональная оценка деловым сообществом форм и результатов деятельности организации;

г) планирование и реализация усилий организации.

16. Организационные ценности — это:

а) стиль руководства;

б) предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни работников;

в) получение определенного общественного статуса;

г) определенное подавление воли подчиненного.

17. Трудовой процесс — это:

а) совокупность действий исполнителя или группы исполнителей по преобразованию предметов труда в его продукт, выполняемых на рабочих местах;

б) силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

18. Должность — это:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) совокупность основных качеств человека, которые остаются относительно стабильными при различных изменениях на протяжении всей его жизни;

в) формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды;

г) штатная единица организации, первичный элемент в структуре управления ею, характеризующийся совокупностью прав, обязанностей и ответственности работника, выполняемыми ими трудовыми функциями, границами компетенции, правовым положением.

19. Профессиональная адаптация персонала:

а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;

б) активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов; способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях;

в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;

г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.



20. Социально-психологическая адаптация:

- а) выбор деятельности, необходимой обществу с учетом способностей и личностно-деловых качеств индивида;
- б) адаптация к коллективу и его нормам, к руководству и коллегам, к экономическим реалиям;
- в) ответственность руководителя организации (подразделения) за все аспекты деятельности и за подчиненных, т.е. общая и дополнительная ответственность;
- г) наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что, когда и где те должны делать, или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

21. Соппротивление изменениям – это:

- а) формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды;
- б) процесс позитивных качественных изменений в организации, затрагивающий способы, средства деятельности и взаимодействия людей и отражающийся в трансформации организационной структуры;
- в) многогранное явление, вызывающее непредвиденные отсрочки, дополнительные расходы и нестабильность процесса изменений;
- г) тарифная система.

22. Адекватная самооценка — это:

- а) способность к самонаблюдению, самоконтролю, критичности и коррекции своего поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

1. Анализируя свои отношения с подчиненными, руководитель должен:

- а) проследить за развитием отношений;
- б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
- в) пригласить квалифицированного консультанта;
- г) подавить волю подчиненного.

23. Психофизиологическая адаптация характеризует:

- а) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда;
- б) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения;
- в) изучение технологического процесса;
- г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре.

24. Инструктаж, ротация, ученичество и наставничество относятся к:

- а) методам управления персоналом;
- б) методам обучения на рабочем месте;
- в) методам оценки персонала.

25. На какой стадии трудовой адаптации работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения:

- а) ознакомления;
- б) приспособления;
- в) ассимиляции.

26. Система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью оказания ему помощи в выборе профессии – это профессиональная (ое)... \_\_\_\_\_

- а) консультация
- б) самоопределение
- в) обучение
- г) воспитание

27. Документ, описывающий основные функции сотрудника, занимающего определенное рабочее место, называется...

- а) должностной инструкцией
- б) трудовой книжкой
- в) медицинской книжкой
- г) этическим кодексом

28. Напряжение, вызванное однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями к концентрации и устойчивости внимания, — это...

- а) утомление
- б) монотония
- в) многоаспектность

29. Временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки — это...

- а) переутомление
- б) отказ от работы
- в) утомление

30. Метод профессионального обучения, заключающийся в плановом переходе сотрудника с одной должности на другую в установленном порядке и через определенные промежутки времени...

- а) инструктаж
- б) ученичество и наставничество
- в) деловая игра
- г) ротация должностей

31. Выделение из общего числа претендентов людей, которые с наибольшей вероятностью будут успешно справляться с работой и соответствовать требованиям организации, — это:

- а) отсеивание
- б) обучение
- в) консультация
- г) увольнение

32. Понятие «аварийная личность» введено:

- а) Тейлором
- б) Риппом
- в) А. К. Гастевым
- г) Н.А. Бернштейном

33. Система мероприятий, направленных на создание психологических условий, необходимых для эффективного решения трудовых задач, гармоничного профессионального развития личности, сохранения и восстановления психического здоровья работников, — это:

- а) профессиональная адаптация
- б) подбор кадров
- в) психологический отбор
- г) психологическое обеспечение профессиональной деятельности

34. Метод прямого восприятия исследуемого объекта на основе регистрации избранных единиц, характеризующих особенности изучаемой деятельности, поведения личности, коллектива, называется:

- а) беседой
- б) наблюдением
- в) экспериментом
- г) тестированием

35. Метод стимулирования, при котором работники, выполняя предъявляемые к ним требования, приобретают определенные выгоды, повышающие их благосостояние

- а) психологический
- б) социальный

- в) экономический
- г) дисциплинарный

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/ зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>«Оценка «неудовлетворительн о»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Иностранный язык в профессиональной сфере являются:

- языковой компетенции: знание фонетических, лексических и грамматических единиц.
- дискурсивной компетенции: способность строить целостные логические высказывания в процессе устной и письменной профессионально значимой коммуникации
- социолингвистической и стратегической компетенций: знание и умение использовать информацию о социальных и культурных особенностях коммуникации в иноязычной среде, в том числе в условиях дефицита языковых средств

**Задачи** дисциплины Иностранный язык в профессиональной сфере заключаются в:

1. закрепить речевые нормы английского языка как основного средства международного общения;
2. познакомить с алгоритмами и инструментами решения актуальных задач в области коммуникации в сфере профессиональной деятельности, а также в иных сферах жизнедеятельности (социальной, научной, бытовой);
3. увеличить скорость и улучшить качество чтения, обучить пользоваться следующими видами чтения: ознакомительным, изучающим (аналитическим), просмотровым и поисковым;
4. способствовать освоению новых и закреплению известных грамматических явлений и структур;
5. научить студентов логично излагать свои мысли, в том числе в форме эссе;
6. научить составлять резюме, аннотации, деловые письма, автобиографию;
7. выработать и углубить уже имеющиеся навыки разных видов чтения;
8. увеличить объем активного (500 единиц) и пассивного (00 единиц) профессионального словаря;
9. улучшить качество устной речи в части произношения (артикуляция, интонация, мелодика речи).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Словообразовательные модели и морфемы (суффиксы существительных: -er, -(t)ion, ~(t)eur, -merit, -ism, -age, -ian, -age, -ance, -merit, -th, -ity, -(t)ure; префиксы: in-, im-, im-dis-, en-(em)-, re-; суффиксы прилагательных: -y, -ive, -ful, -ic. -cd. суффиксы и префиксы глаголов: -ify, -ate, de-, re-, over-; сложные слова и слова, соотнесенные по конверсии; интернациональные слова); Систему форм и функций глагола; Основные речевые конструкции и обороты;
2. Основные способы выражения семантической, коммуникативной и структурной преемственности между частями высказывания, элементами текста (введение, основная часть, заключение), сверхфразовыми единствами, предложениями;  
Иметь представление о стиле научной прозы, стиле документов;  
Лексический минимум в объеме не менее 1000 новых слов и фразеологических единиц общего и терминологического характера.
3. Произносительную норму современного английского языка;  
Совокупность наиболее устойчивых и традиционных грамматических явлений языковой системы.

### **Уметь:**

1. Делать устные и письменные сообщения, последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание с опорой на изученные речевые модели и

готовые формулы речи, практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте

2. Писать правильно графически и орфографически в пределах активного лексического минимума, читать про себя и понимать без перевода на русский язык незнакомый адаптированный и неадаптированный текст, читать и переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывая пройденный грамматический материал и тематику, свободно, правильно в звуковом и интонационном отношении читать вслух подготовленный отрывок, а также текст, где вся лексика и грамматические структуры усвоены в устной речи

3. Понимать на слух диалогическую и монологическую речь в сфере бытовой и профессиональной коммуникации.

#### **Владеть:**

1. Навыками чтения, говорения, аудирования и письма в пределах изученных устных тем, жанров академического и делового письма (аннотация, реферат, конспект, резюме и пр., с использованием нормативной грамматики, грамматических форм и конструкций и моделей в письменной и устной речи по тематике, предусмотренной программой

2. Культурой мышления, способностью к анализу, обобщению информации, постановке целей, систематизации задач и выбору путей их достижения, культурой устной и письменной речи.

3. Системой лингвистических знаний, включая знание основных фонетических, лексических, грамматических, словообразовательных явлений и закономерностей функционирования изучаемого иностранного языка, его функциональных разновидностей.

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Иностранный язык в профессиональной сфере относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.22.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Русский язык и культура профессиональной речи, Критическое мышление и аргументация, Обучение учению, Культурология, Современные информационные технологии, Иностранный язык

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Практика профессионального перевода, Спецдисциплина на иностранном языке, Введение в профессию с основами профессиональной этики.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет с оценкой.

#### **Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	Тотальная работ	

				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Учебный контракт. Профессиональный трек, личный бренд. (Personal brand)	3	14			8		6	
2	Коммуникация и профессиональная этика. (Ethics code)	3	18			8		10	
3	Литература, кинематограф, художественное искусство и неформальное общение. (Informal communication)	3	20			10		10	
4	Обучение в течение всей жизни мотивационное и сопроводительное письмо в университет. (Motivation letter or Statement of Purpose)	3	16			10		6	
5	Научные гранты и прикладные исследования. (Grants and applied science)	4	18			8		10	
6	Методы и методология научного исследования: тест, эксперимент и интервью. (Scientific methodology and analysis)	4	20			10		10	
7	Графики и таблицы, описание и работа с данными. (Graphs and data)	4	16			10		6	
8	Презентация портфолио. Обратная связь. (Portfolio and feedback)	4	14			8		6	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		<b>8</b>					<b>8</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>			<b>72</b>		<b>72</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Контроль	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			Самостоятельная работа		
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия			Интерактив
1	Учебный контракт. Профессиональный трек, личный бренд. (Personal brand)	3	16			2		14	
2	Коммуникация и профессиональная этика. (Ethics code)	3	16			2		14	
3	Литература, кинематограф, художественное искусство и неформальное общение. (Informal communication)	3	18			4		14	
4	Обучение в течение всей жизни мотивационное и сопроводительное письмо в университет. (Motivation letter or Statement of Purpose)	3	18			4		14	
5	Научные гранты и прикладные исследования. (Grants and applied science)	4	16			2		14	
6	Методы и методология научного исследования: тест, эксперимент и интервью. (Scientific methodology and analysis)	4	16			2		14	
7	Графики и таблицы, описание и работа с данными. (Graphs and data)	4	18			4		14	
8	Презентация портфолио. Обратная связь. (Portfolio and feedback)	4	18			4		14	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)		8						8
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>			<b>24</b>		<b>112</b>	<b>8</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

**Тема 1.** Учебный контракт. Профессиональный трек, личный бренд. (Personal brand)

**Практика.** Case study & discussion.

**Чтение.** Виды чтения. Транскрипция, правила чтения. Просмотровое и поисковое чтение (выделение важной/нужной информации).

**Грамматика.** Порядок слов в английском предложении (утвердительные, вопросительные и повелительные). Прилагательное.

**Тема 2.** Коммуникация и профессиональная этика. (Ethics code)

**Практика.** Case study & discussion.

**Чтение.** Профессиональный словарь. Этикет. Принципы ведения дискуссии. Модальность высказывания. Дискурсивные маркеры и выражения. Сессия вопрос-ответ.

**Грамматика.** Порядок слов в английском предложении (утвердительные, вопросительные и повелительные). Глагол. Модальные глаголы.

**Тема 3.** Литература, кинематограф, художественное искусство и неформальное общение. (Informal communication)



**Практика.** Case study & discussion. Устное и письменное высказывание (utterance and text). Ритм и интонация. Прогнозирование содержания речи по формальным речевым признакам.

**Чтение.** Просмотровое и поисковое чтение (выделение важной/нужной информации).

**Грамматика.** Части речи. Существительные (артикли, число). Местоимения (виды, функции). Прилагательные, (степени сравнения, формы). Вопросительные предложения.

**Тема 4.** Обучение в течение всей жизни мотивационное и сопроводительное письмо в университет. (Motivation letter and Cover letter)

**Практика.** Case study & essay.

**Чтение.** Деловая коммуникация, поиск информации онлайн. Ознакомительное чтение (с общим охватом содержания). Просмотровое и поисковое чтение (выделение важной/нужной информации).

**Грамматика.** Части речи. Существительные (артикли, число). Глаголы (формы, функции). Местоимения (виды, функции). Прилагательные, (степени сравнения, формы). Наречие (место в предложении, функции).

**Тема 5.** Научные гранты и прикладные исследования. (Grants and applied science)

**Практика.** Case study, annotation & abstract writing.

**Чтение.** Изучающее чтение (детальное чтение, сопровождается конспектированием / реферированием / аннотированием содержания).

**Грамматика.** Неопределенно-личные формы глагола. Пассивный залог. Сложносочиненное предложение. Сложноподчиненное предложение. Союзы и вводные слова.

**Тема 6.** Методы и методология научного исследования: тест, эксперимент и интервью. (Scientific methodology and analysis)

**Практика.** Case study. Review & refer.

**Чтение.** Аналитическое чтение текстов по специальности (детальное чтение, сопровождается конспектированием / реферированием / аннотированием содержания, включает анализ лексических единиц и грамматических паттернов).

**Грамматика.** Сослагательное наклонение. Анализ лексических единиц и грамматических паттернов.

**Тема 7.** Графики и таблицы, описание и работа с данными. (Graphs and data)

**Практика.** Case study & Data mining. Synopsis and summary writing.

**Чтение.** Просмотровое и поисковое чтение (выделение важной/нужной информации).

**Грамматика.** Числительные. Обзор информации. Анализ лексических единиц и грамматических паттернов.

**Тема 8.** Презентация портфолио. Обратная связь. (Portfolio and feedback)

**Практика.** Case study, Synopsis & Peer assessment.

**Грамматика.** Структура текста и элементы высказывания (тезис и аргумент). Конспект.

**Чтение.** Вычитывание и редактирование научного текста.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Учебный контракт. Профессиональный трек, личный бренд. (Personal brand)	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
2	Коммуникация и профессиональная этика. (Ethics code)	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
3	Литература, кинематограф, художественное искусство и неформальное общение. (Informal communication)	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение

		<i>практических заданий</i>
4	Обучение в течение всей жизни мотивационное и сопроводительное письмо в университет. (Motivation letter and Cover letter)	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Научные гранты и прикладные исследования. (Grants and applied science)	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
6	Методы и методология научного исследования: тест, эксперимент и интервью. (Scientific methodology and analysis)	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
7	Графики и таблицы, описание и работа с данными. (Graphs and data)	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
8	Презентация портфолио. Обратная связь. (Portfolio and feedback)	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

**6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

**Приложение № 1**

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

**а) основная литература:**

<b>№</b>	<b>Основная литература</b>	<b>Адрес электронного ресурса</b>	<b>Вид доступа</b>
1	Громогласова, Т.И. English for University Students [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Громогласова Т.И., Афанасьева Л.С., Гордина Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2019.— 260 с.—	<a href="http://www.iprbookshop.ru/95191.html">http://www.iprbookshop.ru/95191.html</a>	По логину и паролю
2	Английский язык (English for Psychology Students) : учебно-методическое пособие для студентов направлений подготовки: 030300.62 Психология, 050700.62 Специальное (дефектологическое) образование / составители Ю. В. Бопп, С. В. Овчаренко. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2013. — 90 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	<a href="http://www.iprbookshop.ru/86982.html">http://www.iprbookshop.ru/86982.html</a>	По логину и паролю
3	Мельничук, М. В. Английский язык. Grammar in Progress : учебное пособие / М. В. Мельничук, Г. В. Третьякова, Т. А. Танцура. — 3-е изд. — Москва : Прометей, 2019. — 182 с. — ISBN 978-5-907100-34-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	<a href="http://www.iprbookshop.ru/94405.html">http://www.iprbookshop.ru/94405.html</a>	По логину и паролю

4.	Лушникова, И. И. Communication. Science : учебно-методическое пособие / И. И. Лушникова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 72 с. — ISBN 978-5-4263-0543-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOK	<a href="http://www.iprbookshop.ru/75794.html">http://www.iprbookshop.ru/75794.html</a>	По логину и паролю
----	--	---	--------------------

#### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Попов Е.Б. Иностраный язык для делового общения. Английский язык: учебное пособие / Попов Е.Б.— С.: Вузовское образование, 2013. 72— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/16673">http://www.iprbookshop.ru/16673</a>	По логину и паролю
2	Попов, Е. Б. Miscellaneous items. Общеразговорный английский язык : учебное пособие / Е. Б. Попов. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 132 с. — ISBN 978-5-4487-0457-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. —(дата обращения: 17.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	<a href="http://www.iprbookshop.ru/79610.html">http://www.iprbookshop.ru/79610.html</a>	По логину и паролю
3	Дроздова, Т. Ю. English Grammar. Test File : учебное пособие / Т. Ю. Дроздова, А. И. Берестова, Н. А. Курочкина. — Санкт-Петербург : Антология, 2014. — 128 с. — ISBN 978-5-94962-264-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	<a href="http://www.iprbookshop.ru/42433.html">http://www.iprbookshop.ru/42433.html</a>	По логину и паролю
4.	Муртазина, Э. И. Tolerance in intercultural communication. Knowledge and skills (Толерантность в межкультурном общении. Знания и навыки) : учебное пособие / Э. И. Муртазина. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-7882-1785-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	<a href="http://www.iprbookshop.ru/61954.html">http://www.iprbookshop.ru/61954.html</a>	По логину и паролю

#### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>
- 3) Электронный портал <http://psychology.about.com/> - Complete Guide to Psychology for Students, Educators and Enthusiasts
- 4) Электронный портал [http://www.sciencedaily.com/news/mind\\_brain/psychology/](http://www.sciencedaily.com/news/mind_brain/psychology/) - ScienceDaily – Psychology News
- 5) Электронный портал <http://www.psychology.org/> - Encyclopedia of Psychology – Psychology Websites
- 6) Электронный портал <http://www.oup.com/elt/englishfile/pre-intermediate> – New English File Pre-Intermediate
- 7) Официальный сайт BBC для изучающих английский язык <http://www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish/>

#### 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Аудиторная и самостоятельная работа студентов при изучении дисциплины *«Иностранный язык в профессиональной сфере»* предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой, а также работу с текстами первоисточников. Результатами этой работы становятся выступления на семинарских занятиях, участие в обсуждении тем курса, выполнение письменных работ, а именно, контрольных работ.

Необходимо учесть:

- Готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются наиболее эффективными формами работы);
- Рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована в качестве ориентира в организации обучения.
- Домашнее задание - это обязательный для всех обучающихся, дополнительный по отношению к основному курсу занятий, регулярный вид самостоятельной работы, который включает задания на аудирование, чтение, письменные упражнения, практику речи с целью постоянной отработки и совершенствования речевых навыков.
- Процесс обучения в высшей школе предусматривает практические занятия. Они предназначены для углубленного изучения дисциплины.

**Подготовка к практическим занятиям:**

- внимательно прочитайте материал предыдущих занятий, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выполните домашнее задание в указанные сроки;
- выпишите новые слова и выражения с переводом на русский язык;

**Подготовка к практическим занятиям:**

- внимательно прочитайте материал предыдущих занятий, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выполните домашнее задание в указанные сроки;
- выпишите новые слова и выражения с переводом на русский язык;
- ответьте на контрольные вопросы по пройденным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) или во время текущих консультаций преподавателя;

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Диалог-Nibelung
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks
8. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

**Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

## **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

## **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

## **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

## **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

## **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

## **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

## **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

## **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

## **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

## **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс)

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя; мультимедийный проектор, экран, компьютеры с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, флوماстеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий,

обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Таблицы Английский язык (грамматика английского языка)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Помещение для самостоятельной работы

Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

– подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,

– написание письменных работ (рефератов, эссе),

– подготовка письменных и устных докладов и сообщений,

– ознакомление с содержанием источников права,

– подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,

– решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;

- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Словообразовательные модели и морфемы (суффиксы существительных: -er, -(t)ion, ~(t)eur, -merit, -ism, -age,-ian, -age, -ance, -merit, -th, -ity, -(t)ure; префиксы: in-, im-, im-dis-, en-(em)-, ge-; суффиксы прилагательных: -y, -ive, -ful, -ic. -cd. суффиксы и префиксы глаголов: -ify, -ate, de-, ge-, over-; сложные слова и слова, соотнесенные по конверсии; интернациональные слова); Систему форм и функций глагола; Основные речевые конструкции и обороты;</p> <p>2. Основные способы выражения семантической, коммуникативной и структурной преемственности между частями высказывания, элементами текста (введение, основная часть, заключение), сверхфразовыми единствами, предложениями;</p> <p>Иметь представление о стиле научной прозы, стиле документов;</p> <p>Лексический минимум в объеме не менее 1000 новых слов и фразеологических единиц общего и терминологического</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Делать устные и письменные сообщения, последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание с опорой на изученные речевые модели и готовые формулы речи, практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте</p> <p>2. Писать правильно графически и орфографически в пределах активного лексического минимума, читать про себя и понимать без перевода на русский язык незнакомый адаптированный и неадаптированный текст, читать и переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический материал и тематику, свободно, правильно в звуковом и интонационном отношении читать вслух подготовленный отрывок, а также текст, где вся лексика и грамматические структуры усвоены в устной речи</p> <p>3. Понимать на слух диалогическую и монологическую речь в сфере бытовой и профессиональной</p>	<p><b>Владеть:</b></p> <p>1. Навыками чтения, говорения, аудирования и письма в пределах изученных устных тем, жанров академического и делового письма (аннотация, реферат, конспект, резюме и пр., с использованием нормативной грамматики, грамматических форм и конструкций и моделей в письменной и устной речи по тематике, предусмотренной программой</p> <p>2. Культурой мышления, способностью к анализу, обобщению информации, постановке целей, систематизации задач и выбору путей их достижения, культурой устной и письменной речи.</p> <p>3. Системой лингвистических знаний, включая знание основных фонетических, лексических, грамматических, словообразовательных явлений и закономерностей функционирования изучаемого иностранного языка, его функциональных разновидностей</p>



			характера. 3. Произносительную норму современного английского языка; Совокупность наиболее устойчивых и традиционных грамматических явлений языковой системы.	коммуникации.	
--	--	--	---	---------------	--

## 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

## 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного	ОК-5	1. Учебный контракт. Профессиональный трек, личный бренд. (Personal brand) 2. Коммуникация и профессиональная этика. (Ethics code) 3. Литература, кинематограф,	1. устный опрос 2. реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

	взаимодействия		<p>художественное искусство и неформальное общение. (Informal communication)</p> <p>4. Обучение в течение всей жизни мотивационное и сопроводительное письмо в университет. (Motivation letter and Cover letter)</p> <p>5. Научные гранты и прикладные исследования. (Grants and applied science)</p> <p>6. Методы и методология научного исследования: тест, эксперимент и интервью. (Scientific methodology and analysis)</p> <p>7. Графики и таблицы, описание и работа с данными. (Graphs and data)</p> <p>8. Презентация портфолио. Обратная связь. (Portfolio and feedback)</p>		
--	----------------	--	---	--	--

\* В данной колонке приводятся показатели обозначенные в колонках «Знать», «Уметь» и «Владеть» таблицы, указанной в п. 2.1

\*\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины. Освоение темы рассматривается как этап формирования конкретной части компетенции.

## **2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины**

### **2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий**

#### **Презентации (индивидуальная и групповая работа).**

**Презентация 1** «Личный бренд». Студенты готовят сообщения о своих ролевых моделях (в профессии и в жизни) и разбирают кейсы успешных людей, которые могли бы послужить примером технологии создания личного образа в профессиональном сообществе. Цель презентации: закрепление лексического материала, профориентация, отработка навыков устной речи. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Мой имидж
- Личный бренд, что это?
- Личный бренд и карьера
- Типаж и имидж героев в кино и литературе

#### **Презентация 2** «Мой любимый фильм, книга, пр.».

Студенты готовят сообщение и презентацию о любимых видах искусства и конкретных примерах. Цель презентации за одну минуту рассказать о фильме, книге, музыкальном произведении и обсудить ее в неформальной обстановке. Аргументация, эмоционально-окрашенная лексика. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Моя любимая сцена в к/ф...
- Цитата из моей любимой книги...

- Картина, которую я не могу забыть

### Параметры оценивания презентации

Название критерия	Оцениваемые параметры
Тема презентации	Соответствие темы программе учебного раздела
Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется не более 4-5)
Содержание	Достоверная информация Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
Подбор информации для создания презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
Подача материала проекта – презентации	Хронология Тематическая последовательность Логичность структуры
Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
Заключение	Ярко высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническое оформление	Грамматика Подходящий словарь (лексика, активная лексика) Наличие ошибок правописания и опечаток
Речь	Грамматика Подходящий словарь Интонационная окраска, эмоциональность Мимика и жесты для привлечения внимания аудитории

### Обучающие симуляции (групповая работа).

Симуляция – это способ воспроизведения реалистичных процессов, событий, ситуаций, задач с целью интерактивного игрового обучения. Пространство игры создает среду с минимизацией рисков, в которой обучающиеся отрабатывают навыки и применяют полученные знания и могут анализировать допущенные ошибки.

#### Симуляция 1 «Идея на миллион, или как выиграть грант».

Студенты делятся на команды и готовят доклады об актуальных грантах и исследованиях в сфере их профессиональных интересов. Затем сравнивают их и обсуждают, в команде разрабатывают модель возможного решения профессиональной задачи, составляют питч и сопроводительное письмо с описанием возможного проекта.

#### Симуляция 2 «Что за график?».

Студенты должны подобрать графическую (инфографику) информацию и принести ее на занятие, преподаватель раздает графики разным участникам, их задача догадаться и рассказать что изображено на графике, почему это важно. Далее группа выбирает несколько самых сложных / интересных графика и те, кто их принес зачитывают описание графика из источника. Предварительно каждому необходимо составить словарь с необходимой лексикой.

### **Симуляция 3 «Поступление в магистратуру за рубежом».**

Одна из основных задач: использование языка делового общения и формул вежливости, принятых в английской бизнес коммуникации.

Студенты должны составить мотивационное письмо, выслать его коллеге по группе, а адресат должен подобрать лучший вариант зарубежного вуза, учебной программы и тп. На занятии студенты представляют результаты, обсуждают интересные от кандидатов и предложения / требования / условия поступления в зарубежные университеты/ колледжи.

### **Параметры оценивания симуляции:**

- Лексико-грамматическое оформление речи
- Стилль речи
- Фонетическое оформление речи
- Активность и вклад в общий ход симуляции
- Стратегический успех
- Понимание своей роли в данной сюжетно-ролевой ситуации
- Эффективное представление в ходе игры полученных при изучении раздела знаний
- Выражение своего восприятия правил игры и реализация их в образе, используя лексику, грамматику, фонетику.

### **Ролевые игры.**

#### **Ролевая игра 1 «Случай из жизни».**

Для ролевой игры студенты в подгруппах заранее подбирают информацию о случаях нарушения профессиональной этики (из зарубежных фильмов / газетных / интернет публикаций), кратко инсценируют их на занятии (summary). Затем группа выбирает наиболее спорные / интересные кейсы (3-5) и участники подробно разбирают ошибки, непрофессиональное поведение, дают совет, как следовало бы поступить. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Непрофессиональное поведение коллег
- Мой босс – хам
- Кодекс профессиональной этики педагога
- Права и свободы

### **Диктоглосс.**

Диктоглосс – это разновидность диктанта. Можно использовать с целью проверки знаний и отработки лингвистических навыков. Сущность диктоглосса заключается в воспроизведении продиктованного текста с максимально приближенной к оригиналу передачей информационно-содержательной стороны текста и с максимально возможным, лингвистически точным, адекватным использованием лексико-грамматических и стилистических форм. Это требует от студента активного использования целого

комплекса взаимосвязанных умений и навыков, творческого подхода на базе имеющихся индивидуальных языковых ресурсов. Такая работа, как правило, проводится в группе. Конечный продукт – тексты, возникающие в результате личных и групповых усилий, служат отправной точкой для дальнейшего анализа (сравнения с оригиналом). В диктоглоссе студентам предлагается короткий текст, читаемый с нормальной скоростью. Во время прослушивания студенты фиксируют в тетради услышанные знакомые слова, и по окончании диктанта каждый имеет лишь небольшой набор изолированных слов или фрагментов. Затем каждая группа из 3-4 человек, получает задание воспроизвести цельную, осмысленную структуру услышанного текста в собственной версии. На завершающей стадии, подготовленные в подгруппах варианты, подвергаются сравнительному анализу, и одновременно проводится работа над ошибками. Основными критериями для подбора текста являются: уровни языковой коммуникативной компетенции; соответствие темы и содержания текста учебной программе и личным интересам студентов; учебная направленность предъявляемого языкового материала. Цит. по статье: [http://www.rusnauka.com/10\\_ENXXIV\\_2007/Philologia/21821.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_ENXXIV_2007/Philologia/21821.doc.htm).

## Диктоглосс 1

### Why People Believe in Conspiracy Theories

<...> In a world where you might feel powerless and alienated, it can be appealing to believe that there are forces plotting against you and your interests. Once these beliefs take root, cognitive biases and mental shortcuts reinforce and strengthen them. Many of the same factors that fuel other types of problematic thinking, such as a belief in the paranormal, also contribute to conspiracy theories. And while such paranoid ideas are not new, the internet has helped transform the speed and manner in which they spread.  
(<https://www.verywellmind.com/why-people-believe-in-conspiracy-theories-4690335>)

## Диктоглосс 2.

### Words That Make You Seem Smart . . .

<...>

**Why.** Often, an intelligent response to an assertion is “Why?” For example, I’m curious why you believe that people are more likely to establish and maintain immunity if interacting with others rather than sheltering in place?”

**Insufficient.** Nuanced policymaking is difficult because of insufficient data on what dose of exposure leads to what extent of disease, disaggregated by race, gender, and underlying conditions.

**Evoke.** This is a politically correct synonym for “trigger.” Yelling at someone who’s not wearing a mask risks evoking a verbal or even physical tirade and hardening the person’s position.

**Reframe:** to look at an issue from a different perspective. If we reframe mask-wearing as a sign of coolness rather than overreaction, we might improve the compliance rate.

**Zeitgeist.** That means spirit of an era. Users of the term “zeitgeist” recognize that recently developed orthodoxy need stand the test of some time before earning status as “truth.” The current zeitgeist distrusts both politicians and the media, which militates against the public’s wide decision-making regarding COVID as well as on other issues.

**Wisdom.** That refers to knowledge at a higher plane. One of society’s challenges is how to infuse wisdom into people’s behavior regarding COVID as well as more broadly

(<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/how-do-life/202007/19-words-make-you-seem-smart>)

### Параметры оценивания диктоглосса:

- адекватность использования лексических единиц
- грамматическое оформление текста
- способность к восприятию английской речи на слух
- способность видеть структуру английского предложения и текста в целом
- развитие краткосрочной памяти
- пунктуация
- орфография

## Эссе

### Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – его проблематика.

### **Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;

- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

В качестве контрольных мероприятий рекомендуется написание эссе заданного типа на любую тему, связанную с проблематикой изучаемого раздела, например,

- People have different reasons for going to universities.
- Now the family is less important than it used to be.
- The Internet has changed our life completely.
- Life in big cities is stressful and has no advantages.
- The most important aspect of any job is money.
- Nowadays exams are not useful.
- Boys and girls should attend separate schools.
- Social networks: the good or the evil.

## Контрольное чтение

Контрольные задания на чтение проверяют, правильно ли студент извлекает информацию из прочитанного текста. Используются задания на общее понимание информации текста, запрашиваемой информации, полное понимание прочитанного, интерпретацию текста. Используются тексты общекультурной тематики и тексты по специальности.

### Пример текста общекультурной тематики:

LOVE DRUG

after O' Henry

Jim, a poor young man, was a tenant at old Riddle's. Jim and Rosie, old Riddle's daughter, loved each other and wanted to get married but Rosie's father did not want to hear about it. He hoped to find a rich husband for his daughter.

Jim had a friend who worked at the chemist's. His name was Pilkins. Pilkins seemed to be a quiet man unable to do anything wrong. One afternoon Jim called at the chemist's. He looked excited, his face was red, he said to Pilkins: "Old Riddle has been angry with me lately though I don't know why. Probably he learned that Rosie and I loved each other. This week he hasn't allowed Rosie to go out with me. He doesn't want me to live in their house any longer. So Rosie and I decided to elope and get married this night. I'll be the happiest man if Rosie doesn't change her mind. One day she says she'll do it, the same evening she says she won't, she lacks courage. I'm at a loss what to do."

Pilkins was listening attentively to every word Jim said.

"So we're going to elope this night," Jim went on, "but I'm afraid that Rosie will change her mind again. You can help me, Pilkins."

"What do you mean?" Pilkins asked in surprise. "I say, Pilkins, is there some medicine that'll help Rosie keep her courage and love me more? I could give it to her at supper tonight. Then she wouldn't change her mind and we'd get married. Can you give me such medicine, Pilkins?" asked Jim...

### Пример текста по специальности:

## 6 Experiments That Shaped Psychology ([verywellmind.com](http://verywellmind.com))

The history of psychology is filled with fascinating studies and classic psychology experiments that helped change the way we think about ourselves and human behavior. Sometimes the results of these experiments were so surprising they challenged conventional wisdom about the human mind and actions. In other cases, these experiments were also quite controversial.

Some of the most famous examples include Milgram's obedience experiment and Zimbardo's prison experiment. Explore some of these classic psychology experiments to learn more about some of the best-known research in psychology history.

### [Harlow's Rhesus Monkey Experiments](#)

Martin Rogers/Getty Images

In a series of controversial experiments conducted in the late 1950s and early 1960s, psychologist [Harry Harlow](#) demonstrated the powerful effects of love on normal development. By showing the devastating effects of deprivation on young rhesus monkeys, Harlow revealed the importance of love for healthy childhood development. His experiments were often unethical and shockingly cruel, yet they uncovered fundamental truths that have heavily influenced our understanding of child development.

In one famous version of the experiments, infant monkeys were separated from their mothers immediately after birth and placed in an environment where they had access to either a wire monkey "mother" or a version of the faux-mother covered in a soft-terry cloth. While the wire mother provided food, the cloth mother provided only softness and comfort. Harlow found that while the infant monkeys would go to the wire mother for food, they vastly preferred the company of the soft and comforting cloth mother. The study demonstrated that maternal bonds<sup>1</sup> were about much more than simply providing nourishment and that comfort and security played a major role in the formation of [attachments](#).

### [Pavlov's Classical Conditioning Experiments](#)

Hulton Archive / Getty Images

The concept of [classical conditioning](#) is studied by every entry-level psychology student, so it may be surprising to learn that the man who first noted this phenomenon was not a psychologist at all.

[Pavlov](#) was actually studying the digestive systems of dogs when he noticed that his subjects began to salivate whenever they saw his lab assistant. What he soon discovered through his experiments was that certain responses (drooling) could be conditioned by associating a previously neutral stimulus (metronome or buzzer) with a stimulus that naturally and automatically triggers a response (food). Pavlov's experiments with dogs established classical conditioning.

### [The Asch Conformity Experiments](#)

Compassionate Eye Foundation / Getty Images

Researchers have long been interested in the degree to which people follow or rebel against social norms. During the 1950s, psychologist Solomon Asch conducted a series of experiments designed to demonstrate the powers of conformity in groups.<sup>3</sup> The study revealed that people are surprisingly susceptible to going along with the group, even when they know the group is wrong.

In Asch's studies, students were told that they were taking a vision test and were asked to identify which of three lines was the same length as a target line. When asked alone, the students were highly accurate in their assessments. In other trials, confederate participants intentionally picked the incorrect line. As a result, many of the real participants gave the same answer as the other students, demonstrating how conformity could be both a powerful and subtle influence on human behavior.<sup>4</sup>

### [Skinner's Operant Conditioning Experiments](#)

Bettmann Archive / Getty Images

[Skinner](#) studied how behavior can be reinforced to be repeated or weakened to be extinguished. He designed the Skinner Box where an animal, often a rodent, would be given a food pellet or an electric shock. A rat would learn that pressing a lever delivered a food pellet. Or the rat would learn to press the lever in order to halt electric shocks.<sup>4</sup> Then the animal may learn to associate a light or sound with being able to get the reward or halt negative stimuli by pressing the lever. Furthermore, he studied whether continuous, fixed ratio, [fixed interval](#), variable ratio, and [variable interval reinforcement](#) led to faster response or learning.<sup>5</sup>

### [Milgram's Obedience Experiments](#)

Isabelle Adam/Flicker/CC BY-NC-ND 2.0

In Milgram's experiment, participants were asked to deliver electrical shocks to a "learner" whenever an incorrect answer was given. In reality, the learner was actually a confederate in the experiment who pretended to be shocked. The purpose of the experiment was to determine how far people were willing to go in order to obey the commands of an authority figure. [Milgram](#) found that 65% of participants were willing to deliver the maximum level of shocks<sup>6</sup> despite the fact that the learner seemed to be in serious distress or even unconscious.

Why This Experiment Is Notable

Milgram's experiment is one of the most controversial in psychology history. Many participants experienced



considerable distress as a result of their participation and in many cases were never debriefed after the conclusion of the experiment. The experiment played a role in the development of ethical guidelines for the use of human participants in psychology experiments.<sup>6</sup>

#### The Stanford Prison Experiment

FilmMagic / Getty Images

Philip Zimbardo's famous experiment cast regular students in the roles of prisoners and prison guards. While the study was originally slated to last two weeks, it had to be halted after just six days because the guards became abusive and the prisoners began to show signs of extreme stress and anxiety.

Zimbardo's famous study<sup>7</sup> was referred to after the abuses in Abu Ghraib came to light. Many experts believe that such group behaviors are heavily influenced by the power of the situation and the behavioral expectations placed on people cast in different roles.

It is worth noting criticisms of Zimbardo's experiment, however. While the general recollection of the experiment is that the guards became excessively abusive on their own as a natural response to their role, the reality is that they were explicitly instructed to mistreat the prisoners, potentially detracting from the conclusions of the study.<sup>8</sup>

1. Van rosmaalen L, Van der veer R, Van der horst FCP. The nature of love: Harlow, Bowlby and Bettelheim on affectionless mothers. *Hist Psychiatry*. 2020. doi:10.1177/0957154X19898997
2. Gantt WH. Ivan Pavlov. *Encyclopaedia Britannica*. Updated February 23, 2020.
3. Jeon, HL. The environmental factor within the Solomon Asch Line Test. *International Journal of Social Science and Humanity*. 2014;4(4):264-268. doi:10.7763/IJSSH.2014.V4.360
4. Koren M. B.F. Skinner: The man who taught pigeons to play ping-pong and rats to pull levers. *Smithsonian Magazine*. Published March 20, 2013.
5. B.F. Skinner Foundation. A brief survey of operant behavior.
6. Gonzalez-franco M, Slater M, Birney ME, Swapp D, Haslam SA, Reicher SD. Participant concerns for the Learner in a Virtual Reality replication of the Milgram obedience study. *PLoS ONE*. 2018;13(12):e0209704. doi:10.1371/journal.pone.0209704
7. Zimbardo PG. Philip G. Zimbardo on his career and the Stanford Prison Experiment's 40th anniversary. Interview by Scott Drury, Scott A. Hutchens, Duane E. Shuttlesworth, and Carole L. White. *Hist Psychol*. 2012;15(2):161-170. doi:10.1037/a0025884
8. Le texier T. Debunking the Stanford Prison Experiment. *Am Psychol*. 2019;74(7):823-839. doi:10.1037/amp0000401

#### **В заданиях на отработку навыка чтения необходимо использовать разные техники чтения:**

- **Изучающее чтение (в т.ч. аналитическое)** (analytical / study reading / reading for detail) — медленный вид чтения, целью которого является полное (100% информации) понимание содержания текста. Скорость не является существенным критерием, но желательно не меньше 50-60 слов в минуту.
- **Ознакомительное чтение** (normal fast reading/average reading/survey reading). Это, например, чтение художественной литературы. Цель — ознакомление с основным содержанием текста, полнота понимания составляет около 75% (main ideas and supporting details). Быстрый вид чтения, скорость не менее 180-200 слов в минуту (для английского языка).
- **Просмотровое чтение** (skimming). Цель — просмотр текста с целью определить, необходим ли он, определить, какие вопросы в нем поднимаются. Просматриваются заголовки, подзаголовки. Полнота понимания невелика, скорость около 500 слов в минуту.
- **Поисковое чтение** (scanning, search reading). Цель — поиск информации о которой известно, что она в тексте есть. Скорость — более 300 слов в минуту.

#### **Упражнения для развития техники чтения.**

- Упражнения для развития гибкости узнавания и укрупнения единиц восприятия. Например, быстро выбрать в каждом ряду слово, рифмующееся с первым/слово, которое не подходит по значению к остальным/предложение, в котором говорится о... , и так далее.

- Упражнения для свертывания внутреннего проговаривания (чтение текста с фиксированным временем).
- Упражнения для развития догадки по контексту (типа определения контекстуальных значений одного и того же слова).
- Упражнения, обучающие вероятностному прогнозированию (закончить предложение, расширить высказывание)

(<https://www.englishzoom.ru/stati-po-metodike-prepodavaniya/klassifikaciya-vidov-chteniya-2.html>)

#### Примерные задания для работы с текстами:

- Прочитать текст, используя SQ3R подход, используя одну из техник чтения
- Ответить на вопросы
- Описать контекст, жанр, задачи высказывания
- Составить краткое резюме текста
- Нарисовать интеллект карту (Mind map)
- Выписать слова в индивидуальный словарь (например, прилагательные, неправильные и правильные глаголы в прошедшем времени, наречия и тп.)

#### Параметры оценки контрольного чтения:

- Правильность извлечения запрашиваемой информации из текста
- Общее понимание текста
- Полное понимание текста
- Интерпретация текста
- Речевая догадка

## Реферирование и аннотирование

Реферирование текстов является неотъемлемой частью подготовки студента-лингвиста.

«**Аннотация** (от лат. annotatio – замечание) – краткая характеристика текста (статьи, книги).

Структурно она состоит из двух частей: библиографического описания и текста аннотации.

Библиографическое описание включает в себя фамилию и инициалы автора, название источника, место и время публикации. В тексте аннотации представлена информация об основном содержании текста, перечень проблем и сообщение, для кого он предназначен.

([http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki\\_yazic\\_U4ebnaya\\_Rabota/posobie\\_po\\_reformirovaniu.pdf](http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf))

#### Параметры оценивания аннотации текстов

1. правильность понимания текста оригинала;
2. правильность формулировки темы статьи и проблематики статьи;
3. адекватность изложения основного содержания текста с помощью специальных языковых стандартов-клише;
4. правильность выбора регистра изложения;
5. грамматическое и пунктуационное (на письме) оформление текста

**Реферат** (от лат. referre – докладывать, сообщать) – краткое изложение основного содержания научной работы, статьи, книги. Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление исходного текста, аналитико-синтетическое преобразование информации: описание текста, целевое извлечение наиболее важной информации, ее перераспределение и создание нового текста. Структура реферата включает в себя вступление, основную часть и заключение. Во вступлении дается общая характеристика источника. В основной части называется тема, выделяются проблемы и кратко излагаются основные положения статьи. Заключение представляет собой выводы автора.

Различают рефераты **репродуктивные** (реферат-конспект, реферат-резюме) и **продуктивные** (реферат-обзор, реферат-доклад). Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста. Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы.

*Реферат-конспект* содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения. *Реферат-резюме* приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста. В нем кратко характеризуются предмет исследования и результаты исследования. *Реферат-обзор* охватывает несколько первичных текстов, дает представление разных

точек зрения по конкретному вопросу. *Реферат-доклад* дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы».

([http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki\\_yazic\\_U4ebnaya\\_Rabota/posobie\\_po\\_reformirovaniu.pdf](http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf))

### **Параметры оценивания реферирования текстов**

1. правильность понимания текста оригинала
2. правильность описания текста
3. правомерность извлечения наиболее важной информации
4. умение адекватно трансформировать исходный текст (сохранение основной идеи и ее раскрытие)
5. выбор правильной структуры реферата (вступление, основная часть и заключение) и ее наполнение
6. выбор лексики правильного регистра
7. использование лексических клише
8. выбор грамматических структур нужного регистра
9. пунктуационное оформление текста

### **Краткое изложение, резюме (Summary)**

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления summary – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыков анализировать, систематизировать, синтезировать и выделять главное в статьях профессиональной тематики; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя свое владение лексическими и грамматическими навыками.

Широко известно, что выделение главной мысли представляет очень большую проблему для студентов. Многие, написав не одну дюжину summary, все равно не понимают, как правильно его составлять. Но не стоит забывать, что успешное написание подобных отрывков обязательно принесет вам удачу, откроет перед вами широкие горизонты выбора работы, включая возможность сотрудничества с зарубежными фирмами.

### **Параметры оценивания Резюме:**

1. точно и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторений, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем summary (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

### **Деловое письмо**

Деловое письмо – это документ, применяемый для связи, передачи информации между двумя корреспондентами, которыми могут быть и юридические, и физические лица (партнеры, поставщики, клиенты, сотрудники и пр.).

Студентам можно предложить следующие виды деловых писем:

- коммерческие – используются при подготовке к заключению коммерческой сделки, а также при выполнении условий договоров;
- письмо-предложение – заявление лица о желании заключить сделку с указанием конкретных условий сделки;
- письмо-запрос - обращение одной стороны к другой о желании заключить сделку, как правило, без указания условий сделки либо уточнить какой-то вопрос при осуществлении сделки;
- рекламация, жалоба

### **Параметры оценки делового письма:**

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)

- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

#### **Критерии оценки делового письма:**

1. Лексика (словарный запас соответствует поставленной задаче, демонстрирует использование активной лексики раздела)
2. Грамматика (грамматические структуры соответствуют поставленной задаче, использует активные грамматические структуры раздела)
3. Орфография и пунктуация (пунктуационное и орфографическое оформление текста соответствует норме, допускаются некоторые ошибки)

#### **Виды и формы отработки пропущенных занятий**

Основной задачей введения обязательной отработки пропущенных учебных занятий является повышение ответственности студентов всех форм обучения за нарушение правил внутреннего распорядка. Пропущенные учебные занятия подлежат отработке.

Виды и формы самостоятельной работы, выполняемые обучающимися в течение семестра: Чтение. Отработка фонетики. Составление индивидуального словаря изучаемой лексики. Письменное задание.

#### **Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

#### **Порядок организации работы**

Преподаватель называет студенту даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки студентом пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия студент должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе студент должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

1. самостоятельное выполнение практической работы, упражнений по теме пропущенного занятия с последующим собеседованием с преподавателем; решение ситуационных задач и доклад на тему, обозначенную преподавателем.
2. самостоятельное написание конспекта пройденного теоретического материала с последующим собеседованием с преподавателем.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у студента, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если студент демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Студенту, получившему незачетную оценку отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что студент свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Студенты допускаются к зачету / экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Студенту, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедрах и утвержденный деканом факультета.

#### **Критерии оценки выполнения заданий**

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется преподавателем, ведущим учебные занятия (лекционные, практические) комплексно, по портфолио представленных работ и академической активности на практических занятиях.

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется на занятиях по индивидуальным и групповым, контрольным и практическим работам (заданиям), ответам на вопросы (самоподготовки, дискуссионным и прочее).

При этом, объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний по дисциплине;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, предусмотренными настоящей программой;
- результаты самостоятельной работы.

Одним из документов, позволяющих оценить академическую активность обучающихся является Учебный контракт (индивидуальный учебный план) студента. Цель заключения учебного контракта – сформировать полностью осознанное отношение к предстоящей деятельности. Студент должен увидеть свои цели, задачи, оценить степень своего участия в процессе обучения. Контракт дает возможность сторонам (обучающему и обучающемуся) договориться об ответственности за участие в образовательном процессе, обсудить совместную стратегию достижения успеха.

**Учебный контракт** – документ, который заполняется обучающимся в начале семестра, он включает следующие разделы:

- данные о входном / выходном языковом уровне студента
- академический календарь (заполняется на весь год обучения: отчетные периоды, трудозатраты и планы по выполнению отдельных задач)
- программа дисциплины (ссылка на документ)
- задачи, работы и описание технологии (учебных действий \ операций) для изучения материала
- особые пожелания касательно процесса обучения и/или содержания
- отчет о проделанной работе
- работа в команде (отдельно указать виды заданий, выполненных посредством совместно-распределенной деятельности)

Задачи учебного контракта:

- Индивидуализация учебного трека
- Тайм-менеджмент
- поэтапное планирование учебных задач и действий
- Рефлексия и оценка проделанной работы

**Описание результатов обучения.**

- Результаты обучения должны быть взаимно согласованы.
- Результаты обучения должны быть понятными и верифицируемыми в части достижений студента по завершении программы.
- Результаты обучения должны быть достижимыми в рамках указанного объема трудозатрат
- Результаты обучения должны быть связаны с соответствующими видами учебной деятельности, методами и критериями оценки.

### **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет / зачет с оценкой.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (портфолио). В случае учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Зачет проводится в устной (презентация портфолио работ) и письменной форме (тест).

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства.

**Портфолио** – инструмент, который используется для планирования, организации и документирования образовательного процесса. Составляется из образцов выполненных работ, эссе, результатов тестирования и прочих творческих и профессионально значимых заданий. Может включать CV, статьи и

публикации, которые свидетельствуют об уровне сформированности тех или иных профессиональных компетенций.

Цели и задачи использования портфолио в обучении: развитие навыков самооценки учащихся, развитие дисциплины и навыков презентации профессиональных качеств и знаний (в т.ч. компетенций). Портфолио позволяет использовать индивидуальный подход к оценке результатов обучения, дает возможность учитывать результаты разных видов деятельности – учебной, творческой, социальной.

Составляя личное портфолио учащийся должен уметь самостоятельно оценить свои компетенции по параметрам, которые являются критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания и практические умения при выполнении профессиональных задач;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций.

Оценка портфолио (результатов индивидуальных заданий для самостоятельной работы, конспектов и эссе) осуществляется по критериям, представленным в пунктах 1 – 9.

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, предъявляемых к курсовой работе, в соответствии с Положением о курсовых работах (проектах), а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил русского языка. Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно / не зачтено	Освоено и сдано менее 40 % объема учебного материала дисциплины*
Удовлетворительно / зачтено	Освоено и сдано более 40 % объема учебного материала дисциплины.
Хорошо / зачтено	Освоено и сдано более 60 % объема учебного материала дисциплины.
Отлично / зачтено	Освоено и сдано более 80 % объема учебного материала дисциплины.

*Примечание:*

\*Содержание дисциплины освоено, если не менее 40 % заданий, направленных на формирование заявленной компетенции выполнены (см. параметры оценки зданий). Обучаемый демонстрирует:

- 1) Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
- 2) Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;
- 3) Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
- 4) Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
- 5) Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличии сформированной потребности в их выполнении.

### Тест

Пример заданий для лексико-грамматического тестирования

Jane..... me that you are thinking of selling your car.

- a) tells
- b) had told
- c) is telling
- d) will tell

The life of Jill and Max ..... since they both got new jobs.

- a) has improved
- b) had been improved

- c) improved
- d) have improved

Linda has lost her purse again. It's the third time this.....

- a) has happened
- b) happens
- c) happened
- d) had happened

I ..... to tell you my story now.

- a) want
- b) have wanted
- c) am wanting
- d) wanted

You look red and you are out of breath. ....?

- a) Have you been running
- b) Have you run
- c) Are you running
- d) Do you run

People traditionally ..... coloured eggs at Easter.

- a) prepare
- b) have prepared
- c) are preparing
- d) were preparing

Where's the CD I gave you? What ..... with it?

- a) have you done
- b) have you been doing
- c) are you doing
- d) did you do

We ..... for a few hours when finally we saw a hut in the forest.

- a) had been walking
- b) were walking
- c) have walked
- d) walked

We're very good friends. We.....each other for ages.

- a) have known
- b) know
- c) have been knowing
- d) knew

Nobody ..... , so the little girl took the sweets and biscuits from the shelf and put it in her pocket.

- a) was watching
- b) watched
- c) watches
- d) had watched

Roger has been working here.....

- a) for six months
- b) since six months
- c) six months ago
- d) at six months

Julia is away on holiday. She ..... to Poland.

- a) has gone

- b) was gone
- c) is gone
- d) went

When the man realised I.....at him, he .....away.

- a) was looking...turned
- b) looked...was turning
- c) was looking...was turning
- d) looked...turned

George offered me another whiskey but I decided I ..... enough.

- a) had drunk
- b) am drinking
- c) drank
- d) have drunk

When I ..... Alice yesterday she was dressing up.

- a) phoned
- b) was phoned
- c) had phoned
- d) has phoned

They.....out after lunch and they've just come back.

- a) went
- b) have gone
- c) are gone
- d) had gone

Come on, or ..... the train!

- a) we'll miss
- b) we're missing
- c) we've missed
- d) we miss

I was walking in town the other day when I ..... Mrs. Morris.

- a) met
- b) have met
- c) was meeting
- d) meet

'..... this week?' 'No, she's away on business.'

- a) Does Sarah work
- b) Is Sarah work
- c) Does work Sarah
- d) Works Sarah

.....to Dominica every year for your holidays?

- a) Do you go
- b) Were you going
- c) Have you gone
- d) Are you going

When he went into the bathroom, he found that the bath .....

- a) had overflowed
- b) overflowed
- c) overflows
- d) is overflowing



By the time I saw Veronica again, she ..... Tom.

- a) had married
- b) marries
- c) married
- d) was marring

I ..... I can't see as well as I used to.

- a) admit
- b) admits
- c) am admitting
- d) was admitting

I don't understand this sentence. What.....?

- a) does this word mean
- b) does mean this word
- c) means this word
- d) this word

It is already late, and my children ..... yet.

- a) haven't come
- b) hadn't come
- c) don't come
- d) haven't been coming

When I entered their office, most people .....at their desks.

- a) were working
- b) have worked
- c) worked
- d) would work

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
Оценка «хорошо»/зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов.

		Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Михайлова Анастасия Евгеньевна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цели** освоения дисциплины: формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков по вопросам процесса разработки и принятия управленческих решений.

**Задачи** дисциплины:

- ознакомление студентов с основами процесса принятия управленческих решений;
- обучение теории и практике принятия решений в современных условиях хозяйствования;
- рассмотрение широкого круга задач, возникающих в практике управления и связанных с принятием решений, относящихся ко всем областям и уровням управления, изучение методов обеспечения качества принимаемого управленческого решения в условиях неопределенности внешней и внутренней среды, с учетом факторов неопределенности ситуации и риска;
- изучение технологии разработки, принятия и реализации качественного управленческого решения;
- изучение методов анализа, прогнозирования, оптимизации и экономического обоснования управленческого решения.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
2	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- роль и значение решений в деятельности руководителя, типологию, факторы, пути повышения качества и эффективности управленческих решений, социально-психологические аспекты разработки и реализации управленческих решений, методы коллективного принятия решений (ОПК-7);
- формы подготовки и реализации управленческих решений, виды ответственности за последствия принятия решений (ПК-3).

**Уметь:**

- принимать на себя ответственность за принятые решения (ОПК-7);
- составлять и оформлять управленческие решения, действовать в нестандартных ситуациях (ПК-3), выявлять отклонения при реализации управленческого решения и разрабатывать корректирующие меры.

**Владеть:**

- навыками целеполагания и принятия решений при решении задач профессиональной деятельности, методами оценки эффективности реализации управленческих решений, навыками контроля реализации управленческих решений (ОПК-7);
- навыками разработки и оформления управленческих решений в соответствующих формах, методами принятия решений, навыками принятия решений в условиях определенности, неопределенности и риска (ПК-3).

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.23 «Методы принятия управленческих решений» относится к дисциплинам базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как

предшествующее: «Стратегический менеджмент», «Документационное обеспечение в сфере управления персоналом», «Учебная практика, по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Теория организации», «Основы теории управления», «Основы деловой коммуникации».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы 108 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет с оценкой.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.	4	16	2		4		10	
2.	Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.	4	16	2		4		10	
3.	Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.	4	16	2		4		10	
4.	Тема 4. Методы принятия управленческих решений.	4	28	4		8		16	
5.	Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.	4	20	4		6		10	
6.	Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений	4	12	2		2		8	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>16</b>		<b>28</b>		<b>64</b>	

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.	4	16	1		1		14	
2.	Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.	4	16	1		1		14	
3.	Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.	4	16			1		15	
4.	Тема 4. Методы принятия управленческих решений.	4	26	1		2		23	
5.	Тема 5. Разработка управленческих решений в	4	18	1		2		15	

	условиях неопределенности и риска.							
б.	Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений	4	12			1		11
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4					<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>92</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.**

Предмет, цели и задачи дисциплины «Разработка управленческих решений». Место дисциплины в системе экономических наук. Структура, содержание дисциплины и ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами.

Природа процесса принятия решений. Социальный характер решений. Понятие проблемы, проблемной ситуации, процесса принятия решений. Виды и характеристики систем, в которых разрабатываются решения. Решение как основной продукт деятельности руководителя. Роль руководителя в принятии решения. Управленческое решение как явление и как процесс. Лицо, принимающее решение (ЛПР). Основные этапы процесса разработки и принятия управленческих решений. Понятия «управленческая проблема», «управленческое решение». Элементы, участвующие в процессе разработки и реализации решений. Составляющие управленческого решения. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Научные подходы, применяемые при разработке управленческих решений.

#### **Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.**

Основные формы подготовки управленческих решений. Основные формы реализации управленческих решений. Механизм совместного использования форм подготовки и реализации управленческого решения. Классификация документации. Классификация систем документации. Унифицированная система управленческой документации. Правила оформления управленческого решения. Правила составления управленческого решения.

#### **Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.**

Формирование цели управленческого решения. Цель как процесс и как явление. Виды целей. Требования к целям. Свойства целей. «Дерево целей». Правила построения «дерева целей».

Технологии разработки и реализации управленческих решений. Целевые технологии подготовки и реализации управленческого решения: инициативно-целевая, программно-целевая, регламентная. Процессорные технологии подготовки и реализации управленческого решения: управление по результатам, управление на базе потребностей, управление путем постоянных проверок и указаний, управление в исключительных ситуациях, управление на базе искусственного интеллекта, управление на базе активизации деятельности персонала.

#### **Тема 4. Методы принятия управленческих решений.**

Понятие и классификация методов разработки и принятия решений. Методы разработки и принятия управленческих решений на различных этапах процесса подготовки и реализации управленческого решения.

Модели процесса разработки управленческого решения. Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческого решения. Модель теории очередей. Теория игр. Модель линейного программирования. Модель управления запасами. Имитационное моделирование. Экономический анализ.

Методы принятия решений: методы ситуационного анализа, методы экспертных оценок, методы социологических исследований, методы целеполагания, методы прогнозирования

(платежная матрица, метод сценариев, дерево решений, морфологический анализ, мозговой штурм, метод функционально-стоимостного анализа, метод расстановки приоритетов, метод цепных подстановок и т.д.).

Модель принятия решений Врума-Йеттона.

### **Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.**

Сущность понятий «риск» и «неопределенность». Неопределенности и риски в системе процедур управленческого решения. Источники и виды неопределенности. Типовые ошибки при большом объеме неопределенностей. Уровни неопределенности. Организационные методы уменьшения неопределенностей. Процесс перехода неопределенностей в риски.

Управленческие риски при подготовке и реализации управленческих решений. Характер зависимости риска от уровня неопределенностей. Стратегии управления риском. Методы, используемые для уменьшения отрицательных последствий риска. Зоны риска. Кривая риска. Степень риска. Цена риска. Структура управленческих рисков. Страхование управленческих рисков. Управленческое решение как объект страхования.

### **Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений.**

Сущность и виды ответственности руководителя.

Суть и содержание понятий «качество», «качество управленческой деятельности», «качество управленческого решения». Содержание основных составляющих качества управленческого решения. Стандартизация процессов управления качеством подготовки и реализации управленческого решения и ее значение. Роль международных стандартов управления качеством.

Суть и содержание понятий «эффективность», «производительность», «результативность». Виды эффективности. Экономическая эффективность управленческого решения и способы ее оценки.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет с оценкой).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

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

### а) основная литература:

1. Бережная О.В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.В. Бережная, Е.В. Бережная. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 171 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62960.html>

2. Глебова О.В. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.В. Глебова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 274 с. — 978-5-906172-20-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62071.html>

3. Учитель, Ю. Г. Разработка управленческих решений: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Антикризисное управление» и другим экономическим специальностям, специальности «Менеджмент организации» / Ю. Г. Учитель, А. И. Терновой, К. И. Терновой. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 383 с. — ISBN 978-5-238-01091-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81839.html> изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. <http://www.iprbookshop.ru/81059.html>

### б) дополнительная литература:

4. Дроздова И.В. Разработка управленческих решений [Электронный ресурс]: практикум / И.В. Дроздова, А.В. Харитонович. — Электрон. текстовые данные. — СПб.: СанктПетербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 92 с. — 978-5-9227-0745-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74347.html>

5. Методология и методы разработки управленческих решений [Электронный ресурс]: практикум / — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 92 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66056.html>

6. Теория и методы разработки управленческих решений. Поддержка принятия решений с элементами нечеткой логики [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.Н. Лучко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Омск: Омский государственный институт сервиса, Омский государственный технический университет, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/12704.html>

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- R-Portal <https://hr-portal.ru/>
- eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.
- справочно-правовая система Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/online>
- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа студентов, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации (зачет с оценкой).

*Лекции* посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов:



основным понятиям; теоретическим основам принятия управленческих решений, организации их эффективной реализации; обсуждению вопросов, трактовка которых в литературе еще не устоялась либо является противоречивой. В ходе лекций студентам следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины; проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Конкретные методики, модели, методы и инструменты разработки, принятия, оптимизации управленческих решений рассматриваются на практических занятиях.

*Целью проведения практических (семинарских) занятий* является закрепление знаний студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся, в том числе, в форме семинаров; на них представляются и обсуждаются доклады, обсуждаются вопросы по теме (дискуссии), разбираются конкретные ситуации из практики российского государственного и муниципального управления, проводится тестирование, проводятся опросы, также предусмотрено выполнение практических заданий. Для подготовки к занятиям семинарского типа студенты выполняют проработку рабочей программы, ориентируясь на вопросы для обсуждения, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Практические занятия проводятся по узловым и наиболее сложным вопросам (темам, разделам), они могут быть построены как на материале одной лекции, так и на содержании отдельного вопроса (вопросов) лекции, а также по определенной теме без чтения предварительной лекции. Главная особенность любого семинара - наличие элементов дискуссии, проблемы, диалога между преподавателем и обучающимися и самими обучающимися. Семинары выступают формой текущего контроля знаний обучающихся

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

#### 1. Лекция:

– проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;

– лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

#### 2. Семинар:

– тематический семинар - этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания обучающихся на какой-либо актуальной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара обучающимся дается задание – выделить существенные стороны темы. Тематический семинар углубляет знания студентов, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы.

– проблемный семинар - перед изучением раздела курса преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данной темы. Накануне обучающиеся получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем.

#### 3. Игровые методы обучения:

– анализ конкретных ситуаций (КС). Под конкретной ситуацией понимается проблема, с которой тот или иной обучаемый, выступая в роли руководителя или иного профессионала, может в любое время встретиться в своей деятельности, и которая требует от него анализа, принятия решений, каких-либо конкретных действий. В этом случае на учебном занятии слушателям сообщается единая для всех исходная информация, определяющая объект управления. Преподаватель ставит перед обучаемыми задачу по анализу данной обстановки, но

не формулирует проблему, которая в общем виде перед этим могла быть выявлена на лекции. Обучающиеся на основе исходной информации и результатов ее анализа сами должны сформулировать проблему и найти ее решение. В ходе занятия преподаватель может вводить возмущающее воздействие, проявляющееся в резком изменении обстановки и требующее от обучаемых неординарных действий. В ответ на это слушатели должны принять решение, устраняющее последствие возмущающего воздействия или уменьшающее его отрицательное влияние.

Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Текущий контроль знаний осуществляется в форме проведения семинаров, решения задач, тестирования, а также в предусмотренных формах контроля самостоятельной работы. Консультации преподавателя проводятся для обучающихся с целью дополнительных разъяснений и информации по возникающим вопросам при выполнении самостоятельной работы или подготовке к практическим (семинарским) занятиям, подготовке рефератов, а также при подготовке к экзамену. Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п. Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект. Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и

понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу. Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного усвоения учебного. Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

#### *Методические указания по использованию информационных технологий*

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках. Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма. Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

### **10. 1 Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

#### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

##### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

##### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

##### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

**Сайт Журнала Управление персоналом**  
<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

**Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

**База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

**Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

**Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

**Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по

нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Дубаневич Людмила Эдуардовна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	роль и значение решений в деятельности руководителя, типологию, факторы, пути повышения качества и эффективности управленческих решений, социально-психологические аспекты разработки и реализации управленческих решений, методы коллективного принятия решений	принимать на себя ответственность за принятые решения	навыками целеполагания и принятия решений при решении задач профессиональной деятельности, методами оценки эффективности реализации управленческих решений, навыками контроля реализации управленческих решений
2.	ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	формы подготовки и реализации управленческих решений, виды ответственности за последствия принятия решений	составлять и оформлять управленческие решения, действовать в нестандартных ситуациях, выявлять отклонения при реализации управленческого решения и разрабатывать корректирующие меры	навыками разработки и оформления управленческих решений в соответствующих формах, методами принятия решений, навыками принятия решений в условиях определенности, неопределенности и риска

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	знать роль и значение решений в деятельности руководителя, типологию, факторы, пути повышения качества и эффективности управленческих решений, социально-психологические аспекты разработки и реализации управленческих решений, методы коллективного принятия решений	ОПК-7	Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.	1. Устный опрос. 2. Тестирование 3. Доклады	Вопросы к зачету
			Тема 4. Методы принятия управленческих решений.	1. Устный опрос. 2. Тестирование 3. Доклады	
			Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.	1. Устный опрос. 2. Тестирование 3. Доклады	
			Тема 6. Качество и эффективность управленческих	1. Устный опрос. 2. Тестирование	
2	уметь принимать на себя ответственность за принятые решения	ОПК-7	Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений	1. Кейс-задача	Задания к зачету
3	владеть навыками целеполагания и принятия решений при решении задач профессиональной деятельности, методами оценки эффективности реализации управленческих решений, навыками контроля реализации управленческих решений	ОПК-7	Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.	1. Кейс-задача	Задания к зачету
			Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.	1. Кейс-задача 2. Решение задач	
			Тема 6. Качество и эффективность управленческих	1. Кейс-задача	
4	знать формы подготовки и реализации управленческих решений, виды ответственности за последствия принятия решений	ПКД-5	Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.	1. Устный опрос. 2. Тестирование	Вопросы к зачету
			Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений	1. Устный опрос. 2. Тестирование	
5	уметь составлять и оформлять управленческие решения, действовать в нестандартных ситуациях, выявлять отклонения при реализации управленческого решения и разрабатывать корректирующие меры	ПКД-5	Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.	1. Практическое задание	Задания к зачету
			Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.	1. Практическое задание	
			Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.	1. Практическое задание	
6	владеть навыками разработки и оформления управленческих решений в соответствующих формах, методами принятия решений, навыками принятия решений в условиях определенности, неопределенности и риска	ПКД-5	Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.	1. Кейс-задача 2. Практическое задание	Задания к зачету
			Тема 4. Методы принятия управленческих решений.	1. Решение задач 2. Кейс-задача 3. Практическое задание	
			Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.	1. Решение задач 2. Кейс-задача 3. Практическое задание.	

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.

Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.

Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.

Тема 4. Методы принятия управленческих решений.

Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений.

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### 2.2 Практические задания

**Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.**

*Ситуация 1.* Фрагмент постановления: «Учитывая многочисленные просьбы трудовых коллективов и граждан г. Москвы и Московской области, Правительства Москвы и Московской области постановляю:

1. Администрациям районов, руководителям колхозов, совхозов и других сельскохозяйственных предприятий пролонгировать заключенные в 1991 г. на основании решения исполкомов Моссовета и Мособлсовета от 19.03.91 № 487-127 «О выделении земельных участков под огороды жителям г. Москвы и Московской области» договоры с предприятиями, организациями, учреждениями и гражданами г. Москвы и Московской области



на использование земельных участков под огороды.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Премьера Правительства Москвы и министра Администрации Московской области по земельной реформе и землепользованию.

*Премьер Правительства Москвы,  
Глава Администрации Московской области»*

*Вопросы:*

1. Является ли представленный фрагмент постановления решением?
2. Какие составляющие профессионального решения в нем имеются, а какие следует дополнить?
3. К какой системе (технической, биологической или социальной) относится данное постановление?

**Ситуация 2. Фрагмент постановления:**

«Во исполнение Закона РФ «Об основах градостроительства в Российской Федерации» от 14 июля 1992 г. и в целях реализации основных положений Генерального плана развития Московской области, одобренного постановлением Правительства Московской области от 12.11.92 № 69/24 «Об основных положениях Генерального плана развития Московской области», учитывая необходимость взаимосвязанного решения вопросов управления, градостроительства, земельной реформы и охраны среды, постановляю:

1. Главархитектуре совместно с заинтересованными организациями в 1993 г. разработать Градостроительный кодекс Московской области.
2. Главному финансовому управлению обеспечить выделение средств для выполнения данной работы за счет областного бюджета на основании заключенных договоров с исполнителями работ.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на министра администрации Московской области по строительству.

*Глава Администрации Московской области»*

**Вопросы:**

1. К какой группе классификации относится приведенное постановление?
2. Кто и в какой части несет ответственность за принятые решения?
3. Какие требования, предъявляемые к УР и условиям их разработки и реализации, не учтены в данном постановлении?
4. Скорректируйте данное постановление с учетом всех требований.

## **Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.**

**Задание.** Проанализируйте ситуацию. Фрагмент Закона Московской области «О внесении изменения в Положение "О порядке принятия и регистрации уставов местного самоуправления в Московской области"»:

«Внести изменение в Положение «О порядке подготовки, принятия и регистрации уставов местного самоуправления в Московской области», изложив второе предложение п. 20 в следующей редакции:

«Решение о назначении референдума (схода граждан) принимается в том случае, если за него проголосовало не менее 2/3 от числа депутатов, установленного для органа местного самоуправления, или если инициаторы заручились поддержкой не менее 5 процентов от числа граждан, обладающих избирательным правом в соответствующей территориальной общности.

*Глава Администрации Московской области А. С. Тяжлов  
13 февраля 1995 года № 4/95-03*

Принят решением Московской областной Думы от 1 февраля 1995 года № 7/41.

Дата принятия 13.02.95 Номер 7/41 4/95-03.

Вступает в силу в соответствии со ст. 20 Закона Московской области от 20.11.96 № 52/96-03.

Регистрационный номер присвоен решением Московской областной Думы от 22.01.97 № 7/117».

*Вопросы:*

1. Какие реквизиты документа имеются в данном фрагменте Закона, а какие - отсутствуют?
2. Все ли правила составления документа соблюдены?

**Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.**

**Задание 1.** Проанализируйте ситуацию

*Ситуация.* Фрагмент постановления: «О совершенствовании управления» от 1 ноября 1994 г. № 250:

«В целях совершенствования управления отдельными отраслями Администраций Московской области постановляю:

1. Образовать на базе администрации по землепользованию и строительству администрацию по строительству и администрацию по землепользованию и экологии.
2. Поручить заместителям Главы Администрации Московской области Гаранькину Н.В. и Петракову А.И. в десятидневный срок разработать и представить на утверждение Положение об администрации по землепользованию и экологии, администрации по строительству и штатные расписания.
3. Постановление Главы Администрации от 18.03.94 г. № 54 считать утратившим силу.

*Глава Администрации Московской области»*

*Вопросы:*

1. Как сформулировать цель данного постановления?
2. Какие технологии ПРУР будут эффективны при разработке Положения об администрации по строительству и администрации по землепользованию и экологии?

**Тема 4. Методы принятия управленческих решений.**

**Задание 1.** Проанализируйте ситуацию

*Ситуация.* Фрагмент приказа Мособлобразования от 25 ноября 1996 г. № 625 «О предупреждении несчастных случаев на воде»:

«В связи с неблагоприятной обстановкой на водоемах Московской области и во исполнение распоряжения первого Вице-главы Администрации Московской области от 12.11.96 № 963-РВГ «О поддержке Московского областного совета Всероссийского общества спасения на водах (ВОСВОДа)» приказываю: Руководителям муниципальных органов управления образованием и образовательных учреждений Московской области спланировать работу по обеспечению безопасности и охраны жизни детей на водоемах, в зонах отдыха, оздоровительных лагерях и лагерях труда и отдыха.

*Председатель Департамента  
Московской области по образованию*

*Вопросы:*

1. Эффективен ли эвристический метод при разработке УР руководителями муниципальных органов?
2. Какие промежуточные результаты можно получить при использовании трех первых приемов эвристических методов?

**Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.**

**Задание 1.** Проанализируйте ситуацию.

**Ситуация.** Компания ОАО «Интеллект-М» занимается издательской деятельностью – в основном изданием учебной литературы для высших и средних учебных заведений. Директор задумал подготовить решение о расширении торговой базы компании. Он поручил своим специалистам подготовить информацию для этого решения по следующим направлениям:

- результаты маркетингового анализа о возможном спросе;
- предложения о конкретной организационной форме торговой организации и требуемых специалистах;
- возможные контрагенты по строительству или аренде помещений;
- возможные форс-мажорные ситуации; сроки осуществления такого расширения.

После ознакомления с собранными сведениями было принято решение об аренде прилавков в четырех книжных магазинах без изменения организационной формы компании. Однако это решение не было выполнено полностью из-за выявившейся экономической нецелесообразности и трудности подбора добросовестных профессиональных работников.

**Вопросы:**

1. В каких типовых процедурах подготовки управленческого решения возможны существенные неопределенности для данной ситуации?
2. Составьте набор ключевых неопределенностей и соответствующих им рисков.
3. Какие стратегии можно использовать для уменьшения рисков?

## **Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений**

**Задание 1.** Проанализируйте ситуацию

**Ситуация.** Компания ОАО «Азияпак» 8 лет успешно работает на российском рынке. Она занимается производством и продажей упаковочного материала для жидких пищевых продуктов, а также обеспечивает заинтересованные компании технологическим оборудованием по производству упаковочного материала. В компании работает 1040 человек. Компания имеет один филиал в Санкт-Петербурге. В 1999 г. чистая прибыль компании составила 20 млн. руб. при валовом доходе 140 млн. руб. и затратах 120 млн. руб.

Директорат компании по итогам 1999 г. обсуждал вопрос об увеличении дохода. На голосование было вынесено три альтернативных УР:

1. Организовать еще два филиала — один в г. Новосибирске, а другой в г. Самаре. По результатам маркетинговых исследований в этих городах имеется большой и долговременный спрос на продукцию компании;
2. Разобраться в управленческой и производственной деятельности компании, навести там порядок, снизить издержки и ужесточить административную и технологическую дисциплину;
3. Сделать ставку на улучшение условий работы персонала, стимулирование их производительного труда и творческой деятельности по принципу: «Сначала стимулирование, а потом — производительность». За счет этого можно снизить непроизводительные расходы и усилить интеллектуальный и социальный потенциал компании.

Ориентировочные данные расчетов приведены в таблице 1. Руководство компании выбрало третий вариант УР.

*Таблица 1*

**Основные данные по УР, вынесенные на голосование**

Параметры	Варианты решений		
	1	2	3
Валовой доход, млн. руб.	215	150	230
Затраты, млн. руб.	180	140	185
Чистая прибыль, млн. руб.	35	10	45
Время реализации УР, мес.	18	3	6
Социальная устойчивость	Средняя	Низкая	Высокая
Технологические перспективы	Высокие	Низкие	Средние

**Вопросы:**

1. Какие виды эффективности было бы целесообразно рассмотреть в приведенной ситуации?

2. Какие значения экономической эффективности имеют предложенные УР?
3. Какие приоритеты функциональной эффективности можно предложить в данной ситуации?

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения практического задания

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, использовавшему методику или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом

### 2.3 Решение задач

#### Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.

*Задание 1.* В ходе реализации бизнес-плана предприятие столкнулось с проблемой ограниченности ресурса. Требуется выполнить оптимальное распределение ограниченного ресурса, используя метод дерева целей. Выделено 25 единиц ресурса. Нулевой уровень (общая цель) А состоит из двух подцелей первого уровня  $B_1$  и  $B_2$ . На втором уровне подцель  $B_1$  распадается на 5 работ ( $C_1, C_2, C_3, C_4, C_5$ ), а подцель  $B_2$  распадается на 3 работы ( $C_4, C_5, C_6$ ). Коэффициенты относительной важности целей, установленные экспертным путем, составляют:  $\varphi_1=0,4$ , а  $\varphi_2=0,6$ . Относительные веса связей элементов первого уровня  $i$  с элементами второго уровня  $j$ , установленные также экспертным путем, составили:  $S_{11} = 0,1$ ;  $S_{12} = 0,4$ ;  $S_{13} = 0,3$ ;  $S_{14} = 0,1$ ;  $S_{15} = 0,1$ ;  $S_{26} = 0,2$ ;  $S_{27} = 0,4$ ;  $S_{28} = 0,4$ . Потребности работ в ресурсе составили:  $V_1 = 1$ ,  $V_2 = 5$ ,  $V_3 = 4$ ,  $V_4 = 2$ ,  $V_5 = 2$ ,  $V_6 = 3$ ,  $V_7 = 5$ ,  $V_8 = 6$ .

*Задание 2.* В бизнес-плане необходимо выполнить оптимальное распределение ограниченного ресурса, используя метод «дерево целей». Выделено 17 единиц ресурса. Нулевой уровень (общая цель) А состоит из двух подцелей первого уровня  $B_1$  и  $B_2$ . На втором уровне подцель  $B_1$  распадается на 5 работ ( $C_1, C_2, C_3, C_4, C_5$ ), а подцель  $B_2$  на 4 работы ( $C_4, C_5, C_6, C_7$ ). Коэффициенты относительной важности целей и относительные веса связей элементов первого уровня с элементами второго уровня устанавливаются экспертным путем. Оцените самостоятельно. Потребность работ в ресурсе составляет:  $V_1=1$ ,  $V_2=3$ ,  $V_3=2$ ,  $V_4=4$ ,  $V_5=2$ ,  $V_6=4$ ,  $V_7=4$ .

#### Тема 4. Методы принятия управленческих решений.

**Задача «Определение точки безубыточности».** Внешнеторговая организация занимается реализацией тракторов. В таблице представлены планируемые показатели ее деятельности. Какой объем продаж обеспечит организации безубыточную работу?

Таблица

Показатели	Значение показателя
1. Количество проданных товаров, шт.	6
2. Продажная цена, руб.	187950
3. Выручка, руб.	11277000

4. Переменные расходы, всего, руб.	9034140
5. Удельные переменные расходы, руб.	150569
6. Постоянные расходы, руб.	91784

## Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

**Задание 1. Условие.** Исходные данные без известной вероятности событий (см. табл.).

Таблица

Платежная матрица (количественная шкала – прибыли)

$Y_i$	$S_j$	$S_1$	$S_2$	$S_3$	$S_4$
$Y_1$		1	4	5	9
$Y_2$		3	8	4	3
$Y_3$		4	6	6	2

**Задание:** требуется выбрать наилучшие решения по известным критериям оценки для разных стратегий ЛПР. При расчете по критерию Гурвица принять долю пессимизма  $h$ .

### 2.3.1 Критерии оценки решения задач

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, использовавшему методику или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, чей расчет имеет значительные погрешности, в целом задание не выполнено, анализ проведен с нарушением методики его проведения

### 2.4 Тематика докладов

**Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.**

1. Научные подходы, применяемые при разработке управленческих решений.
2. Социально-психологические аспекты подготовки и реализации управленческого решения.
3. Влияние темперамента на подготовку и принятие управленческого решения.
4. Особенности мужского и женского стиля при подготовке и реализации управленческого решения.
5. Организация и контроль выполнения управленческих решений.
6. Контроль по результатам и по упреждению.
7. Социально-психологические аспекты контроля и оценки исполнения решений.

**Тема 4. Методы принятия управленческих решений.**

1. Модель принятия решений Врума-Йеттона.
2. Взаимодействие моделей и методов принятия управленческих решений.
3. Методы ситуационного анализа.

4. Методы экспертных оценок.
5. Методы социологических исследований.
6. Методы целеполагания.
7. Методы прогнозирования.

### **Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.**

1. Влияние внешней среды на подготовку управленческих решений.
2. Оценка риска и ее использование в РУР.
3. Методы уменьшения неопределенности и риска при разработке управленческих решений.
4. Сущность и содержание риск-менеджмента.

#### **2.4.1 Критерии оценки выступлений (докладов)**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

#### **2.5 Вопросы для устного опроса**

##### **Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.**

1. Чем вызывается необходимость принятия решений?
2. Справедливо ли утверждение, что лицо, принимающее решение – это всегда конкретный руководитель в организации?
3. Какова роль управленческого решения в управлении организацией?
4. Какие существуют научные подходы к управлению при разработке управленческих решений?
5. Перечислите основные этапы процесса принятия решения.
6. Что такое проблема?
7. Что понимается под критериями выбора?
8. Какое решение можно считать оптимальным?
9. Чем вызывается необходимость согласовывать решения?
10. Какие решения разрабатываются в функциональных сферах государственного и муниципального управления?
11. Какие общественные группы населения оказывают наиболее активное влияние на управленческие решения государственного и муниципального управления?
12. Дайте сравнительную характеристику оперативных, тактических и стратегических решений.
13. Приведите примеры планирующих, организующих, активизирующих и контролирующих управленческих решений.
14. Какие личные качества необходимы менеджеру для успешного принятия решения?
15. Что понимается под психологическими феноменами процесса принятия решения?

16. Всегда ли необходим контроль при реализации управленческих решений?
17. Как осуществляется контроль реализации управленческих решений?
18. Что подлежит контролю при реализации планов и решений?
19. Кто осуществляет контроль?
20. Назовите основные элементы контроля.
21. Какие виды контроля управленческих решений вы знаете?
22. С какими трудностями приходится сталкиваться при контроле реализации управленческих решений?
23. Какие принципы должны соблюдаться при контроле реализации принятых планов и управленческих решений?
24. Что такое предварительный контроль?
25. Что такое текущий контроль?
26. Что такое заключительный контроль?
27. В каких ситуациях особое внимание должно уделяться текущему контролю, а в каких можно обойтись и без него?
28. Для чего осуществляется установление стандартов?
29. Какие мероприятия осуществляются на этапе сопоставления результатов и стандартов?
30. В каких случаях осуществляется пересмотр стандартов?
31. Какую роль играет информация в процессе обеспечения контроля?
32. В чем заключается реализация корректирующих мероприятий?
33. Какова специфика осуществления контроля на международном уровне?
34. Какие последствия может иметь отсутствие контроля над процессом реализации управленческих решений?
35. На базе чего осуществляется контроль по упреждению?
36. Укажите принципы создания эффективной системы контроля.
37. Назовите основные функции механизма реализации решений.
38. Охарактеризуйте систему судебного контроля управленческих решений. Каковы ее основные недостатки?
39. Каковы ограничения в использовании механизма иерархического контроля?
40. Перечислите характеристики эффективного контроля.
41. Каковы основные поведенческие аспекты контроля?
42. В чем заключается сущность государственного контроля над местным самоуправлением?

## **Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.**

1. Назовите формы разработки и реализации управленческих решений.
2. Какие формы реализации необходимо применять для указа, закона и приказа?
3. Перечислите правила составления и оформления управленческих решений.

## **Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.**

1. Каким условиям должны удовлетворять цели управленческого решения?
2. Перечислите и охарактеризуйте свойства целей управленческого решения.
3. Приведите пример иерархии целей.
4. Охарактеризуйте схему реализации регламентной технологии разработки управленческих решений.
5. Каковы основные условия для эффективного использования программно-целевой технологии разработки управленческих решений?
6. Сформулируйте приоритеты целевых технологий разработки управленческих решений.
7. Сформулируйте правила построения дерева целей.

## **Тема 4. Методы принятия управленческих решений.**

1. Каков процесс прогнозирования управленческих решений.
2. Каковы принципы методов прогнозирования управленческих решений.
3. Каковы основные задачи прогнозирования управленческих решений.

4. В чем отличие процесса планирования от прогнозирования управленческих решений.
5. Какова цель прогнозирования управленческих решений.
6. В чем заключается сущность основных принципов научно-технического прогнозирования.
7. Каковы основные источники информации для прогнозирования управленческих решений.
8. Какова классификация основных методов прогнозирования управленческих решений.
9. Какова технология прогнозирования управленческих решений.
10. Организация работ по прогнозированию управленческих решений.
11. Каковы принципы организации работ по прогнозированию управленческих решений.
12. Приведите схему реализации метода мозгового штурма.
13. В чем заключается сущность метода коллективного блокнота?
14. В чем заключается сущность метода синектики?
15. В каких случаях целесообразно использовать экспертные методы принятия решений?
16. Назовите основные методы экспертных оценок.
17. Какие особенности проведения экспертизы присущи методу Дельфи?
18. Кого можно считать экспертом?
19. Назовите основные способы, используемые для оценки качества экспертов.
20. Назовите основные типы шкал, применяемых для количественных измерений.
21. Какие шкалы применяются экспертами для получения качественных оценок?
22. Что представляет собой модель принятия решений Врума-Йеттона и чем она может помочь менеджеру при разработке и принятии решения?
23. Опишите пять стилей руководства, выделенных в модели Врума-Йеттона.

#### **Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.**

1. Всегда ли управленческие решения принимаются в условиях полной определенности?
2. Когда решение принимается в условиях неопределенности?
3. Когда решение принимается в условиях риска?
4. Почему управленческие решения часто содержат неопределенность и риск?
5. Как вы понимаете понятия «неопределенность» и «риск»?
6. Как происходит трансформация неопределенности в риск?
7. Перечислите основные виды ошибок в управленческой деятельности, которые увеличивают неопределенность при разработке управленческих решений.
8. Какие существуют способы оценки степени риска?
9. Что такое риск-менеджмент?
10. Что такое чистый и спекулятивный риски?
11. Как классифицируются риски по признаку происхождения и по структурному признаку?
12. Чем отличаются вынужденный и не вынужденный риски?
13. Как определяется наиболее вероятный результат принятого управленческого решения?
14. Какова роль информации при управлении риском?
15. Назовите основные приемы риск-менеджмента.
16. Сформулируйте причины, обуславливающие неопределенность при разработке и принятии управленческих решений в системе государственного и муниципального управления.
17. Какую роль в снижении риска играют менеджеры?
18. Как обосновать субъективность и объективность риска решения?
19. Какие виды рисков необходимо учитывать в разработке стратегических решений?

#### **Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений.**

1. Чем определяется вид ответственности руководителя за принятое решение?
2. Почему при разработке решения необходимо задумываться об ответственности за принимаемые решения?
3. Перечислите виды ответственности.



4. Что такое юридическая ответственность?
5. В каких случаях наступает гражданская ответственность?
6. Почему необходимо учитывать интересы участников в процессе разработки управленческих решений?
7. Как в организации реализуется административная ответственность?
8. Чем отличаются дисциплинарная и материальная ответственность?
9. Кто несет основную ответственность за принятое управленческое решение?
10. Охарактеризуйте социальную и экологическую ответственность руководителя.
11. Приведите последовательную схему формирования ответственности.
12. Перечислите параметры, влияющие на полноту проявления ответственности личности.
13. Назовите объекты и характер социальной ответственности.
14. Перечислите элементы, сопутствующие социальной ответственности.
15. Что представляет собой экологическая ответственность?
16. Перечислите основные формы ответственности органов и должностных лиц МСУ.
17. Что понимается под качеством управленческих решений?
18. Сформулируйте факторы качества управленческих решений.
19. Как оценивается качество управленческих решений?
20. Каковы экономические и организационные условия повышения качества управленческих решений?
21. Равнозначны ли понятия «качество» и «эффективность» решения?
22. Как соотносятся понятия «эффективность управления» и «эффективность управленческого решения»?
23. Какими факторами определяется эффективность управленческого решения?
24. Каковы экономические и организационные условия повышения эффективности управленческих решений?
25. Чем вызваны трудности количественной оценки эффективности управленческих решений.

### 2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## 2.6 Кейс-задачи

### Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.

*Задание 1.* Проанализируйте ситуацию, используя методы ПЭСТ- и СВОТ-анализа.

#### *Ситуация 1 (городская школа)*

Школа №... расположена в областном центре. В микрорайоне школы проживают 5000 человек, большинство из которых - семьи военнослужащих.

Соотношение рождаемости и смертности в последние годы 1:1, наблюдается постепенное повышение рождаемости за счет семей молодых военнослужащих.

В микрорайоне нет крупных промышленных предприятий, но расположены крупные медицинские и военные объекты. Основная занятость населения микрорайона связана именно с этими объектами. Достаток большинства семей средний. На территории микрорайона ведется интенсивное строительство, что является фактором увеличения работоспособного и платежеспособного населения.

На территории микрорайона находятся: Дом офицеров, комплекс областной больницы, детская библиотека, несколько профтехучилищ, воинская часть.

Учреждений культуры и спорта недостаточно: клубы, кинотеатры, концертные залы, спортивные комплексы отсутствуют. Но имеются Интернет-кафе и диско-зал, которые являются

местом молодежных тусовок и одновременно очагом напряженности в микрорайоне.

С каждым годом растет количество магазинов, рынков, супермаркетов, мелких торговых точек, которые, в связи с отсутствием специализированных учреждений, становятся неотъемлемой частью индустрии развлечений. Практически отсутствует зеленая зона, нет скверов, парков, но в избытке рюмочные, пивные, закусочные и прочие подобные дешевые учреждения общепита.

Таким образом, складывается парадоксальная ситуация, когда население располагает средствами для культурной организации свободного времени, а инфраструктура микрорайона не может удовлетворить эту потребность. Данное противоречие порождает развитие асоциальных явлений: вместо здорового отдыха и полезного досуга - приобщение к принятию спиртного и бесцельному времяпрепровождению среди торговых ларьков.

Данная ситуация порождает социальную апатию, неудовлетворенность, способствует поиску «острых ощущений» молодежи микрорайона. Данное явление внушает особое опасение, так как в относительно благоприятном микрорайоне города складывается ситуация, располагающая к росту наркомании, токсикомании, пьянства, появлению неформальных молодежных группировок реакционного, националистического толка (по данным информационно-аналитического отдела УВД области). Ситуация осложнилась особенно в последнее время в связи с сокращением учреждений дополнительного образования и введением широкого перечня платных услуг за посещение спортивных секций, кружков, центров туризма, домов детского творчества.

Сознание многих родителей не готово к принятию рыночных отношений в образовании, в результате чего многие отказываются оплачивать расходы на дополнительное образование (исключение составляют музыкальные школы) и дети оказываются на улице, где организуют свой досуг по собственному усмотрению. В данной ситуации возрастает роль школы как культурно-образовательного центра микрорайона.

В школе микрорайона обучаются 1200 учащихся. Из них - 450 - на начальной ступени обучения, 470 - на второй ступени обучения, 280 - на третьей ступени.

В школе открыты классы коррекционно-развивающего обучения: 28 учащихся в классе КРО VIII вида, 44 учащихся в классе КРО VII вида. Педагогический коллектив составляют 84 учителя и воспитателя ГПД. В школе преподают 14 молодых специалистов. Трое учителей обучаются в аспирантуре местного педагогического университета. Возрастной состав педагогического коллектива: до 30 лет - 23 человека, от 30 до 40 лет - 19 человек, от 40 до 50 - 28 человек, от 50 до 55 - 6 человек, от 55 и старше - 8 человек. Высшую квалификационную категорию имеют 30 учителей, первую - 28 учителей, вторую - 17 учителей. Звание «Заслуженный учитель России» имеют 3 педагога, 16 педагогов - «Отличники просвещения». В штате школы имеются ставки психолога и социального педагога.

В 2000 г. школа получила юридическую самостоятельность при сохранении финансовой зависимости от муниципального органа власти. В школе создан Управляющий совет, но фактически руководство осуществляется через приказы, распоряжения, постановления, указания муниципального и регионального органов управления образованием.

Успеваемость в школе в последние годы составляет 90%, количество обучающихся на «4» и «5» - 34%, с одной «3» - 27%. В школе реализуются общеобразовательные программы, в начальной школе - программы развивающего обучения по системе Давыдова-Эльконина, программы углубленного обучения по отдельным предметам на 2 и 3 ступенях.

Поступление в высшие учебные заведения - 90% от общего количества выпускников, в средние специальные заведения - 5% от общего числа выпускников. В высшие учебные заведения выпускники поступают как на бюджетные, так и на платные места. Наиболее предпочтительные профессии связаны с информационными технологиями, медициной, военным делом, юриспруденцией. В школе работают различные кружки и клубы: хореографический, фото-студия, туристический, музейного дела, музыкальный, аэробики и др.

Между школой и воинской частью существуют давние дружеские связи. Десантники уже много лет шефствуют над школой, помогая в ремонтных работах, проведении уроков мужества, в организации летних спортивных лагерей.

Материально-техническая база школы: в школе имеются оборудованные кабинеты по всем предметам, включая два компьютерных класса, производственные мастерские с устаревшим оборудованием. Здание школы требует капитального ремонта, особенно износилась сантехника и коммуникации в подвальных помещениях, протекает крыша над спортзалом, столовой и в актовом зале. Субвенций, выделяемых на материально-технические нужды, не хватает на удовлетворение потребностей всех структурных подразделений школы. Школьная библиотека имеет фонд 30000 экземпляров книг. Количество наименований подписных изданий - 55. Школьная столовая обеспечивает детей начальной школы завтраками и всех учащихся горячими обедами. 118 школьников из малообеспеченных и многодетных семей питаются бесплатно. По просьбе отдельных семей организуются полдники учащимся, посещающим группу продленного дня. Школа занимает 4 гектара, на которых, помимо самого здания, расположена небольшая спортивная площадка и разбито несколько клумб, на которых работают дети во время летней практики. Учащиеся школы, учителя - постоянные участники олимпиад и конкурсов городского, областного уровней. Учительский коллектив готов к восприятию нового, занимает активную профессиональную позицию.

В данном районе города помимо этой школы, которая является общеобразовательной, расположены языковая гимназия и многопрофильный лицей, которые являются серьезными конкурентами при наборе учащихся.

#### **Тема 4. Методы принятия управленческих решений.**

*Задание 1.* Проанализируйте конкретную ситуацию «Положение на заводе»

*Ситуация.* Вы являетесь директором завода, производящего электронные приборы. Руководство компании, которой принадлежит завод, ведет постоянный поиск путей повышения эффективности производства. Недавно на заводе было установлено новое оборудование и введена новая система организации труда. Однако, к общему удивлению, ожидаемого роста производительности не произошло. В действительности она даже стала снижаться. Кроме того, стало снижаться и качество продукции, а текучесть кадров выросла.

Вы не верите, что это происходит из-за нового оборудования, так как имеются данные других фирм, использующих такое же оборудование, и они подтверждают его эффективность. Кроме того, представители производителя заверяют вас, что оборудование работает с полной загрузкой и эффективно. Вы подозреваете, что какие-то элементы новой организации работ порождают сложившуюся ситуацию. Но это мнение не разделяют ваши подчиненные всех уровней руководства вплоть до бригадира.

Падение производства может быть вызвано также слабой подготовкой операторов машин, низкой трудовой моралью рабочих, недостатками системы материального стимулирования. Ясно, что все эти проблемы затрагивают каждого работника завода и по ним у ваших подчиненных, возможно, имеются разногласия.

Сегодня утром у Вас был телефонный разговор с руководителем компании, которой подчиняется ваш завод. Получив отчет за последние 6 месяцев, он проявил интерес к сложившейся ситуации. Он сказал, что это Ваша проблема и решить ее должны вы, решить так, как считаете нужным. Но через неделю он хотел бы знать, какие меры Вы собираетесь предпринять.

*Задание для анализа:*

Используя модель принятия решений Врума-Йеттона, определите наиболее адекватный стиль принятия решений в сложившейся ситуации и обоснуйте свое мнение.

*Задание 2.* Проанализируйте ситуацию с использованием метода «653»

*Ситуация.* Совместное российско-германское предприятие вышло в конце 80-х на отечественный рынок с операционным оборудованием. Поскольку его доставка осуществлялась автотранспортом, возникла идея открытия производства в России, продукция которого на тех же автомобилях могла бы быть отправлена назад в Германию. В результате под Тверью, на базе пустующего производственного помещения был открыт небольшой деревообрабатывающий

завод, специализирующийся на дорогих породах.

Через два-три года прибыльность этого направления уменьшилась, часть выпускаемой продукции стали продавать на отечественном рынке, а на предприятии открыли цех по изготовлению стильной офисной мебели. Для ее обивки требовалась натуральная кожа, и генеральный директор, немец по происхождению, попавший во время войны в плен и просидевший более пятнадцати лет в лагере в Казахстане, решил использовать свои старые связи. Там был построен цех по обработке кожи из близлежащих животноводческих совхозов. Выгодность проекта была крайне высока, поскольку в основном использовался труд заключенных. Через два года в Узбекистане дополнительно было открыто небольшое производство хлопчатобумажных обивочных тканей, для чего в Египте были закуплены элитные семена.

В начале 90-х возникли проблемы с основным производством в Твери. В России явно наметилась тенденция роста долларовой содержания заработной платы рабочих. Удержать квалифицированных, получивших специальную стажировку за границей работников стало очень трудно. Руководство фирмы пошло на беспрецедентные меры. Около фабрики был сооружен мини-городок с инфраструктурой: детским садом, школой, амбулаторией с несколькими больничными палатами. Ситуация отчасти стабилизировалась. Однако через некоторое время возникла новая серьезная проблема - производство в Твери практически не имело рабочих мест для жен рабочих, а ездить в город большинство женщин не хотело. Руководство фирмы приняло решение о новой диверсификации.

#### *Задание:*

После ознакомления с конкретной ситуацией обучающимся необходимо разбиться на группы по шесть человек («6») и за пять минут («5») разработать и записать по три («3») предложения по возможностям диверсификации описанного предприятия. Через пять минут по часовой стрелке происходит обмен предложениями. Каждый должен ознакомиться с чужими тремя вариантами и дополнить их (или аргументировать невозможность использования). Затем снова происходит обмен предложениями и т.д. В результате через 30 минут должны быть сформированы 18 детально проработанных вариантов диверсификации. Дальнейшее обсуждение позволяет выявить наиболее перспективные направления развития

### **Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.**

#### *Задание 1.* Проанализируйте ситуацию

*Ситуация.* Компания «Consultant Ltd» предоставляет своим клиентам (физическим и юридическим лицам) услуги по анализу мирового валютного рынка Forex в режиме on-line, в том числе обеспечивает торговой системой «Dow Djones Trade Station», местами VIP. Компания заинтересована в активной и профессиональной торговле в дилинге брокеров (трейдеров), так как она получает комиссионные с каждого лота.

Трейдерам отводится очень мало времени на подготовку и реализацию решений. А с ростом числа трейдеров усиливается конкуренция и по времени реализации решения. Это приводит к усилению напряженности внутри дилинга и возникновению стрессовых ситуаций, которые в свою очередь приводят к ошибочным решениям и крупным потерям как для трейдера, так и для компании. Поэтому одной из важных целей является снижение влияния панических настроений трейдеров на подготовку и реализацию решений. Были выявлены причины, оказывающие влияние на появление панических настроений:

- повышенный уровень активности и эмоциональной возбудимости внутри дилинга;
- возникновение напряженной ситуации на индивидуальном финансовом счете менеджера группы;
- устойчивая усталость (дилинг работает с 4.00 до 23.00 ч ежедневно);
- пониженный тонус сознательной активности;
- потеря веры трейдера в своего менеджера (иногда менеджер не может оказать помощь своему трейдеру);
- стечение нескольких перечисленных обстоятельств.

Руководство компании ужесточило условия экзаменов для желающих работать трейдерами. Однако это не принесло значительного улучшения в деятельности трейдеров.

*Вопросы:*

1. Какое влияние оказывает паника на мыслительную деятельность человека?
2. Какие личностные качества наиболее приемлемы для работы трейдеров?
3. Какие управленческие решения могли бы улучшить устойчивость трейдеров к стрессовым ситуациям?

## **Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений.**

*Задание 1.* Проанализируйте ситуацию

*Ситуация.* ООО «Галина» является крупнейшей компанией по оптовой торговле косметикой и парфюмерией. Успешно работая с 1994 г., компания имеет постоянных партнеров по поставке и реализации продукции. Компания работает на условиях «безналичная оплата после получения продукции». Тем не менее, коммерческие риски всегда сопровождают деятельность компаний. 11 мая 2000 г. компания «Галина» заключила договор № 140 с поставщиком — фирмой «Августин» на получение парфюмерии 18 мая 2000 г. на сумму 100 тыс. руб. с оплатой не позднее 30 мая 2000 г. 14 мая 2000 г. компания «Галина» заключила договор № 144 с покупателем — фирмой «Кроха» на отгрузку этой парфюмерии 20 мая 2000 г. на сумму 130 тыс. руб. с оплатой не позднее 27 мая 2000 г. В назначенные сроки компания «Галина» получила парфюмерию и отправила ее фирме «Кроха». Фирма «Кроха» после получения товара оплатила счет в своем банке «Экстра-банк». Однако банк задержал перевод денег на две недели и они пришли 10 июня 2000 г. Свободных денежных средств на расчетном счете у компании «Галина» не было. За каждый день просрочки, согласно договору, компания «Галина» должна платить 3% фирме «Августин».

*Вопросы:*

1. К каким видам технологической ответственности относится ненадлежащее исполнение банком своих обязанностей?
2. Какие формы ответственности могут быть применены к банку со стороны компании «Галина»?

### **2.6.1 Критерии оценки выполнения задания**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3,

	затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

## 2.7 Задания для самостоятельной работы

*Задание 1.* На основании представленных ниже исходных данных постройте «дерево решений».

### ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

Исходные данные выбираются студентами индивидуально в зависимости от порядкового номера фамилии студента в журнале группы.

Финансовая информация, необходимая для обоснования принимаемых решений, включает в себя:

1. Ежегодный доход при введении нового оборудования (табл. 1).

Таблица 1 – Ежегодный доход при введении нового оборудования, тыс. руб.

Спрос	Порядковый номер студента	Годы				
		1	2	3	4	5
Высокий	Нечетный	200	400	500	300	100
	Четный	175	300	450	250	70
Низкий	Нечетный	100	150	200	100	50
	Четный	75	125	150	80	80

2. Увеличение ежегодного дохода в случае, если дополнительное маркетинговое исследование даст хороший прогноз (табл. 2).

Таблица 2 – Увеличение ежегодного дохода в случае, если дополнительное маркетинговое исследование даст хороший прогноз, тыс. руб.

Спрос	Порядковый номер студента	
	Нечетный	Четный
Высокий	+ 100	+ 75
Низкий	+ 50	+ 30

3. Ежегодный доход при выпуске старых видов продукции в случае отказа от выпуска нового оборудования (табл. 3).

Таблица 3 – Ежегодный доход при выпуске старых видов продукции в случае отказа от выпуска нового оборудования, тыс. руб.

Порядковый номер студента	Годы				
	1	2	3	4	5

Нечетный	200	200	150	100	50
Четный	250	240	180	120	80

4. Стоимость капитала компании (табл. 4).

Таблица 4 – Стоимость капитала компании, % годовых

Порядковый номер студента	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
Стоимость капитала	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

**ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ**

В процессе анализа исходных данных и обоснования управленческих решений необходимо:

1. Построить «дерево» решений, отражающее различные варианты действий, открывающихся перед компанией. Примерный вид «дерева» решений приведен ниже:

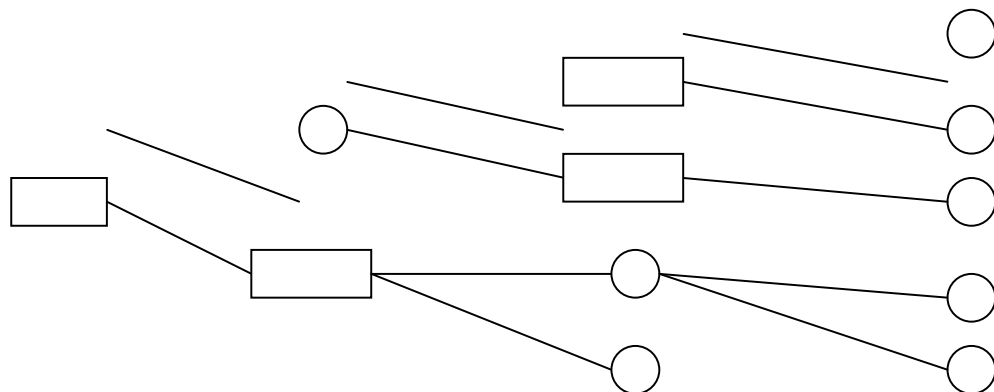
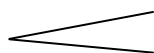


Рисунок 1 - «Дерево» решений

**Условные обозначения:**



узел решений (точка принятия решения)



узел результатов (следствия принятого решения)



варианты возможных решений

варианты возможных следствий

2. Рассчитать приведенный доход для каждой возможной комбинации действий и конечных результатов (следствий).

Расчеты для конечных узлов «дерева» решений удобно осуществлять и представлять в таблице следующей формы:

Узел	Исследование рынка (да, нет)	Прогноз (хороший, плохой)	Спрос (высокий, низкий, прежний)	Ежегодный доход	Общий приведенный доход

3. Рассчитать приведенный доход в соответствующих узлах «дерева» решений для каждой из следующих трех ситуаций:
  - 3.1. Выпуск нового оборудования без проведения дополнительного маркетингового исследования.
  - 3.2. Отказ от производства нового оборудования.
  - 3.3. Проведение дополнительного маркетингового исследования и принятие соответствующего решения.
4. Выработать и обосновать план действия для компании:
  - 4.1. При указанных выше условиях и на основе проведенных расчетов.
  - 4.2. При уменьшении вероятности хорошего прогноза в результате проведения дополнительного маркетингового исследования с 0,6 до 0,5/

*Задание 2.* Проанализируйте ситуацию, используя методы ПЭСТ- и СВОТ-анализа.

### ***Ситуация 2 (сельская школа)***

Общая численность сельского населенного пункта N - 1333 человека, треть из них - пенсионеры. Соотношение рождаемости и смертности в последние три года - 1:4.

Бюджет волости дотационный. Основные направления хозяйственной деятельности связаны с сельским хозяйством и туристическими объектами. Средняя заработная плата жителей N составляет менее 4000 рублей. Практически все занимаются ведением подсобного хозяйства.

Строительство, в том числе жилищное, не ведется. Очень низкий уровень доходов, отсутствие социальных перспектив приводят к процветанию пьянства.

Основные работодатели - колхоз и туристическая база. Численность рабочих в колхозе в последние годы сократилась с 3000 человек до 300, прекращены некоторые направления деятельности - мясное животноводство, льноводство и другие. Вместе с тем, появилось два достаточно крупных фермерских хозяйства, в которых используется труд наемных рабочих.

Туристическая база является, наряду с колхозом, основным работодателем. Администрация ищет возможности расширения сферы деятельности, имеет опыт привлечения внебюджетных средств для развития туристического и гостиничного бизнеса. В то же время, являясь бюджетной организацией, не располагает достаточными средствами для расширения своей деятельности и активного в нее вовлечения молодых людей.

В результате возникает острое противоречие, определяющее особенности ситуации: с одной стороны, молодые люди и их родители не видят перспектив жизни в N, т.к. нет работы с достойным заработком, нет возможности молодым семьям обзавестись собственным жильем, нечем занять свободное время. Поэтому, желательно отправить детей в город.

С другой стороны, подавляющее большинство семей не имеют материальных возможностей обучать детей в городе или оказать им финансовую помощь, если они остались там после окончания учебного заведения. Оплачивать жилье в городе и, тем более, приобрести его невозможно.

Таким образом, складывается ситуация отсутствия жизненных перспектив, которая усугубляется тем, что молодые люди, не имеющие хотя бы начального профессионального образования, вообще не могут рассчитывать на сколько-нибудь достойный заработок. Все это приводит к нравственной и социальной деградации той части молодых людей, которая не сумела найти свое место в жизни населенного пункта. В то же время на его территории имеют дачи высококвалифицированные преподаватели высших учебных заведений ряда крупных городов, и профессиональный потенциал этих людей может быть задействован в системе образования региона.



В связи с этим, особое значение приобретает создание на территории Н-ска учебного заведения, которое будет не только обеспечивать начальное и среднее профессиональное образование по месту жительства выпускников школы, но и предоставит возможность взрослым жителям приобрести специальности и/или повысить квалификацию по тем направлениям, которые наиболее перспективны и востребованы в рамках данного социума.

#### *Особенности школы*

Средняя общеобразовательная школа расположена в Н-ске, находящимся в 30 км от областного и в 20 км от районного центра. В школе обучается 176 учащихся. Из них на первой ступени обучения - 74, на второй - 92, на третьей - 10. В школе функционируют классы коррекционно-развивающего обучения, в которых обучаются 13 человек: 5 - в классе КРО VII вида и 8 - в классе КРО VIII вида.

При школе работает интернат, расположенный в отдельном здании. С 1 октября 2001 года изменился его статус: он стал интернатом с пребыванием в выходные дни. В интернате проживают ученики не только из отдаленных населенных пунктов микрорайона школы, но и дети из неблагополучных семей района, в которых либо отсутствуют нормальные условия для проживания дома, либо решается вопрос о лишении родительских прав взрослых членов семей.

Педагогический коллектив составляют 21 учитель и воспитатель, из них 2 воспитателя пришкольного интерната и 1 воспитатель группы продленного дня для учащихся класса КРО VIII вида. 11 педагогов - выпускники этой школы. 16 педагогов школы имеют высшее образование, 4 - среднее специальное, 1 - среднее. Возрастной состав педагогического коллектива: до 30 лет - 7 человек, от 30 до 40 - 6, от 40 до 50 - 2, от 50 до 55 - 1, старше 55-5 человек. Высшую квалификационную категорию имеют 4 человека, первую - 3, вторую - 7 человек. Квалификационные разряды: 15 - 2 человека; 14 - 2; 13 - 3; 12 - 7; 11 - 2; 10 - 2; 8 - 1; 7 - 2 человека. Один педагог школы имеет звание «Заслуженный учитель», один - «Учитель-методист», один - «Отличник просвещения». Психолога и социального педагога в штате школы нет.

Школа реализует общеобразовательные программы. В вариативную часть включены «История родного края» и «Мировая художественная культура». В течение последних трех лет успеваемость составила 97,2%, количество обучающихся на «4» и «5» - 21%; второгодников - 5%. В 2003 г. школа участвует в эксперименте по профильному обучению (технологический профиль), в связи с чем имеет научного руководителя.

Поступление в ВУЗы и ССУЗы - 70-80%, ПТУ - 10%. Выбираются главным образом учебные заведения, расположенные в областном и районном центрах. Средние специальные учебные заведения также выбираются, в основном, расположенные в областном центре, а именно - индустриальный техникум, сельскохозяйственный техникум, колледж: строительства и архитектуры, кооперативный техникум. На работу выпускники, вернувшиеся в Н-ск, устраиваются, главным образом, на туристическую базу, реже - в колхоз.

На территории микрорайона школы находятся несколько учреждений, с которыми школа поддерживает тесную связь: туристическая база, колхоз, Дом культуры, сельская библиотека, районный Дом ветеранов, лесничество.

Материально-техническая база школы: в школе есть 9 оборудованных кабинетов - начальных классов, биологии, математики, русского языка и литературы, истории, физики, химии, машиноведения, производственные мастерские, спортивный зал. Техническое оснащение кабинетов устарело. Здание школы, построенное в 1964 году, требует ремонта.

В 2001/02 учебном году школа получила компьютер, приобрела музыкальный центр. Школьная библиотека имеет фонд 13000 экземпляров книг. Имеется пришкольный участок площадью 0,25 га и производственный участок для выращивания картофеля площадью 0,25 га. Продукция с участков идет на питание учащихся в школьную столовую и столовую пришкольного интерната. В школе организовано горячее питание. Ежедневно учащиеся получают обед из первого и третьего или второго и третьего блюд. 63 школьника из малообеспеченных и многодетных семей питаются бесплатно. Родительская плата за питание составляет 30 рублей в месяц. 25 учащихся пришкольного интерната обеспечены четырехразовым бесплатным питанием. Стоимость обучения одного ученика составляет 6600

рублей в год.

### **2.7.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к зачету**

1. Решение и его роль в деятельности менеджера.
2. Особенности технических, биологических и социальных систем, в которых разрабатываются и реализуются управленческие решения.
3. Сущность и содержание управленческого решения. Управленческое решение как явление и как процесс.
4. Экономическая, организационная, правовая и социальная сущность управленческого решения.
5. Научные подходы к управлению при разработке управленческих решений.
6. Классификация управленческих решений.
7. Требования к управленческому решению и условия их достижения.
8. Основные формы подготовки и реализации управленческого решения.
9. Правила составления и оформления управленческого решения.
10. Анализ проблемной ситуации.
11. Формирование цели управленческого решения. Требования к целям. Виды целей. Свойства цели управленческого решения.
12. «Дерево целей». Правила составления «дерева целей».
13. Инициативно-целевая технология подготовки и реализации управленческих решений.
14. Программно-целевая технология подготовки и реализации управленческих решений.
15. Регламентная технология подготовки и реализации управленческих решений.
16. Процессорные технологии подготовки и реализации управленческих решений.
17. Влияние авторитета личности при ПРУР.
18. Влияние темперамента человека при ПРУР.
19. Социально-психологические и этические основы ПРУР.
20. Модель принятия решений Врума-Иетона.
21. Неопределенность: понятие, виды, источники, уровни неопределенности.
22. Понятие риска. Разновидности риска. Признаки рискованных ситуаций.
23. Анализ риска: суть, принципы. Этапы анализа риска. Качественный анализ риска. Количественный анализ риска.
24. Управление риском.
25. Методы принятия решений.
26. Модели принятия решений.
27. Понятие ответственности. Виды ответственности. Ответственность руководителя при принятии управленческого решения.
28. Качество управленческих решений.
29. Эффективность управленческих решений.
30. Реализация и контроль реализации управленческих решений.

### **3.2 Тестовые задания**

## Тема 1. Управленческие решения: сущность, содержание, роль в деятельности руководителя.

### Тест 1

1. Почему существуют различные подходы к определению понятия «управленческое решение»?
  - 1) управление охватывает разнообразные стороны деятельности человека;
  - 2) обусловлено историей развития менеджмента;
  - 3) в связи с тесным переплетением науки и практики менеджмента;
  - 4) теория и практика разработки решений формировалась на основе различных взглядов и концепций менеджмента;
  - 5) все подходы представляют единую концепцию эффективности.
2. Организационное решение – это:
  - 1) совокупность выборов, которые каждый человек должен совершать в повседневной жизни;
  - 2) выбор альтернатив, необходимый для получения максимального экономического эффекта;
  - 3) выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью.
3. Укажите, какие подходы используются в теории принятия управленческих решений в органах власти и управления:
  - 1) количественные;
  - 2) качественные.
4. Каковы различия в процессе разработки решения для биологических, технических и социальных систем?
  - 1) различий нет, так как технологии и подходы управления должны быть одни и те же;
  - 2) различия существенны;
  - 3) различия несущественны.
5. Специфика принятия решений в технических системах:
  - 1) набор возможных решений ограничен, а результаты их реализации известны;
  - 2) типовые решения иногда приводят к непредсказуемым результатам;
  - 3) вероятность успешной реализации решений мала в силу специфики системы.
6. Специфика принятия решений в биологических системах:
  - 1) набор возможных решений ограничен, а результаты их реализации известны;
  - 2) типовые решения иногда приводят к непредсказуемым результатам;
  - 3) вероятность успешной реализации решений мала в силу специфики системы.
7. Специфика принятия решений в социальных системах:
  - 1) набор возможных решений ограничен, а результаты их реализации известны;
  - 2) типовые решения иногда приводят к непредсказуемым результатам;
  - 3) вероятность успешной реализации решений мала в силу специфики системы.
5. На что влияют применяемые к менеджменту научные подходы и принципы:
  - 1) на эффективность управленческого решения;
  - 2) на надежность управленческого решения;
  - 3) на качество управленческого решения.
6. Сколько в настоящее время известно научных подходов, применяемых к менеджменту:
  - 1) 7;
  - 2) 10;
  - 3) 13.
7. Какой подход рассматривает организацию как совокупность взаимосвязанных элементов:
  - 1) функциональный подход;
  - 2) воспроизводственный подход;
  - 3) системный подход;
  - 4) ситуационный подход.
8. Какой подход рассматривает технические, экономические, экологические,

организационные, социальные, психологические аспекты менеджмента и их взаимосвязи:

- 1) интеграционный подход;
  - 2) системный подход;
  - 3) комплексный подход.
9. Какой подход решает задачи, ориентированные на потребителей:
- 1) нормативный подход;
  - 2) административный подход;
  - 3) маркетинговый подход.
10. Сущность какого подхода заключается в установлении нормативов управления по всем подсистемам системы менеджмента:
- 1) нормативный подход;
  - 2) количественный подход;
  - 3) административный подход.
11. Какой подход использует математические, статистические, инженерные методы:
- 1) нормативный подход;
  - 2) количественный подход;
  - 3) функциональный подход.
12. Какой подход определяет пригодность различных методов управления в зависимости от конкретной ситуации:
- 1) системный подход;
  - 2) ситуационный подход;
  - 3) функциональный подход.
13. В каком подходе используется метод ФСА:
- 1) в функциональном подходе;
  - 2) в стоимостном подходе;
  - 3) оба ответа верны.
14. Какова особенность ситуационного подхода:
- 1) решает сначала общие проблемы, затем переходит к частным (конкретным) проблемам;
  - 2) решает сначала частные (конкретные) проблемы, затем переходит к общим проблемам;
  - 3) решает только одну узкую, четко поставленную проблему

## Тест 2

1. Что понимается под управленческим решением?
  - 1) распределение работы между работниками организации;
  - 2) конечный результат деятельности организации;
  - 3) завершающий этап процесса управления организацией;
  - 4) выбор альтернативы из множества вариантов действий;
  - 5) план действий, формулировка задания и организационно-практическая работа по достижению поставленных целей.
2. Какие этапы процесса управления составляют необходимую последовательность этапов разработки управленческих решений?
  - 1) целеполагание, разработка сценариев, выбор альтернативного сценария, принятие решения;
  - 2) определение проблемы, разработка вариантов решения проблемы, выбор одного из вариантов, реализация решения;
  - 3) цель, ситуация, проблема, решение;
  - 4) проблема, цель, ситуация, решение;
  - 5) решение, оценка последствий, разработка нового решения.
3. Как связаны процессы управления и разработка управленческих решений?
  - 1) зависит от полномочий принятия управленческих решений;

- 2) взаимообусловлены, составляют единство и определяют динамику менеджмента;
  - 3) связи порождают типологию управления;
  - 4) не связаны;
  - 5) связи через лидеров.
4. От чего в процессе управления организацией зависит управленческое решение?
    - 1) последовательность этапов и процедур процесса управления;
    - 2) временные разрывы и дискретность в управленческой деятельности;
    - 3) инерционность процессов управления;
    - 4) колебательный характер этапов и процедур процесса управления;
    - 5) необходимая последовательность этапов и процедур процесса управления.
  5. Какую роль играют функции менеджмента в разработке управленческих решений?
    - 1) функции порождают тип управленческого решения;
    - 2) функции отражают содержание управленческих решений;
    - 3) функции – это условия разработки управленческих решений;
    - 4) функции создают информационное поле управленческого решения;
    - 5) функции менеджмента позволяют реализовывать управленческие решения.
  6. Какова взаимосвязь функций менеджмента и управленческих решений?
    - 1) управленческое решение является результатом осуществления определенной функции менеджмента;
    - 2) взаимосвязи определяются в соответствии с классификацией управленческих решений по содержанию управленческой деятельности;
    - 3) взаимосвязь есть только в функциях планирования и контроля;
    - 4) существенных взаимосвязей нет;
    - 5) взаимосвязь есть только в функции «организация».
  7. Как формулируется глобальная цель управления?
    - 1) удовлетворение потребностей и интересов человека;
    - 2) получение максимальной прибыли;
    - 3) обеспечение взаимодействия всех элементов социально-экономической системы.
  8. Конкретная ситуация – это:
    - 1) реальное положение дел относительно провозглашенной цели;
    - 2) множество реальных ситуаций в управленческой сфере деятельности;
    - 3) набор возмущающих воздействий.
  9. Обобщенное определение управленческого решения:
    - 1) решение, принимаемое руководителем в социальной системе;
    - 2) решение, принимаемое руководителем независимо от сферы деятельности;
    - 3) решение, направленное на управление каким-либо процессом.
  10. Перечислите характеристики муниципального образования, изменение которых в процессе управления затруднено:
    - 1) социально-демографический состав населения;
    - 2) мотивация работников;
    - 3) организационные структуры управления;
    - 4) географические и природно-климатические условия;
    - 5) объем предметов ведения и полномочий
    - 6) профессиональные и иные качества.
  11. Укажите характеристики муниципального образования, восприимчивые к управленческим воздействиям:
    - 1) социально-демографический состав населения;
    - 2) мотивация работников;
    - 3) организационные структуры управления;
    - 4) географические и природно-климатические условия;
    - 5) объем предметов ведения и полномочий;
    - 6) профессиональные и иные качества.
  12. Диагностика ситуации позволяет:

- 1) выявить острые проблемы, которые необходимо решить в первую очередь;
  - 2) уточнить цели организации;
  - 3) определить эффективность решения той или иной проблемы.
13. Принятие управленческого решения от частного выбора отличается:
- 1) рамки принятия решения ограничены функциями управления;
  - 2) контроль реализации решения;
  - 3) ответственность за принятое решение.

### Тест 3

1. Какие факторы влияют на типологию разработки управленческого решения?
  - 1) изменения внешней среды;
  - 2) стиль управления;
  - 3) лидерство;
  - 4) изменения внутренней среды;
  - 5) тип сложившегося процесса менеджмента.
2. По сроку действия решения бывают:
  - 1) стратегические;
  - 2) тактические;
  - 3) оперативные;
  - 4) все перечисленные.
3. По содержанию решения бывают:
  - 1) технические;
  - 2) экономические;
  - 3) организационные;
  - 4) все перечисленные.
4. По масштабу воздействия решения бывают:
  - 1) общие;
  - 2) частные;
  - 3) локальные;
  - 4) все перечисленные.
5. Назовите решения, которые требуются в новых ситуациях, которые внутренне не структурированы или сопряжены с неизвестными факторами:
  - 1) запрограммированные;
  - 2) организационные;
  - 3) незапрограммированные;
  - 4) стандартные.
6. Назовите решения, которые являются результатом реализации определенной последовательности шагов или действий:
  - 1) запрограммированные;
  - 2) организационные;
  - 3) незапрограммированные;
  - 4) стандартные.
7. В зависимости от степени воздействия на объект управленческие решения бывают:
  - 1) программные;
  - 2) оперативные;
  - 3) ситуационные;
  - 4) тактические;
  - 5) индивидуальные;
  - 6) стратегические.
8. В зависимости от стиля принятия управленческие решения бывают:
  - 1) директивные;
  - 2) инертные;

- 3) рисковые;
  - 4) ориентирующие;
  - 5) индивидуальные;
  - 6) координаторские.
9. Как называется решение, принятое по заранее определенному алгоритму?
    - 1) стандартное;
    - 2) хорошо структурированное;
    - 3) формализованное;
    - 4) детерминированное.
  10. Детерминированным называется решение, которое:
    - 1) принимается по заранее составленному алгоритму;
    - 2) имеет только один возможный результат;
    - 3) приводит к определенному результату со стопроцентной вероятностью;
    - 4) имеет только одну альтернативу.
  11. Решения, тщательно оцененные менеджером, рассмотрены все альтернативные варианты – это:
    - 1) рискованные решения;
    - 2) импульсивные решения;
    - 3) осторожные решения.
  12. Решения, являющиеся результатом реализации определенной последовательности действий:
    - 1) осторожные решения;
    - 2) рациональные решения;
    - 3) запрограммированные решения;
    - 4) незапрограммированные решения.
  13. Решения, требующиеся в ситуациях, которые в определенной мере новы, внутренне не структурированы или сопряжены с неизвестными факторами:
    - 1) осторожные решения;
    - 2) рациональные решения;
    - 3) запрограммированные решения;
    - 4) незапрограммированные решения.

#### Тест 4

1. Имеет ли системный подход фиксированную предметную область?
  - 1) да;
  - 2) нет.
2. Основные задачи системного подхода – это:
  - 1) разработка концептуальных средств представления исследуемых объектов как систем;
  - 2) построение обобщенных моделей, включая модели динамики систем, их целенаправленного поведения, развития, иерархического строения;
  - 3) исследование методологических оснований различных теорий систем.
3. Выберите верное утверждение:
  - 1) системный анализ является основой диалектического метода;
  - 2) диалектический метод является основой системного анализа.
4. Диалектический метод предполагает:
  - 1) анализ объективного мира как единого объекта, в котором все явления и процессы взаимосвязаны и взаимообусловлены;
  - 2) рассмотрение неизбежности внутренних противоречий как источника изменений;
  - 3) понимание того, что все составляющие объективного мира не всегда находятся в непрерывном движении и изменяются.
5. На каком принципе основан системный подход:
  - 1) «нейтральный ящик»;

- 2) «белый ящик»;
- 3) «черный ящик».
6. Под действием каких факторов происходит «процесс в системе» в системном подходе:
  - 1) «внешней среды»;
  - 2) «обратной связи»;
  - 3) «входа в систему».
  - 4) «выхода из системы».
7. От чего зависит качество «выхода из системы»:
  - 1) от «входа системы»;
  - 2) от «процесса в системе»;
  - 3) от «обратной связи»;
  - 4) от факторов «внешней среды».
8. Какова основная задача ситуационного анализа:
  - 1) выявление неблагоприятной управленческой ситуации;
  - 2) выявление факторов, влияющих на развитие ситуации;
  - 3) оба ответа верны.

### Тест 5

1. Административный контроль предполагает:
  - 1) проверку и постоянное наблюдение за используемыми технологиями при разработке и реализации управленческих решений;
  - 2) документальную проверку результатов разработки или реализации управленческих решений, устанавливающую уровень их соответствия определенным критериями, нормам и стандартам;
  - 3) документальную фискальную проверку результатов разработки или реализации управленческих решений;
  - 4) проверку и постоянное наблюдение за процессами разработки управленческих решений, сроками и качеством их выполнения.
2. Корректирующий контроль:
  - 1) осуществляется непосредственно в ходе реализации решения;
  - 2) направлен на уже совершенные действия;
  - 3) предполагает, что обратная связь «включается» не в ходе выполнения работ по реализации, а уже после того, как принятое решение реализовано.
3. Принципы эффективной системы контроля включают:
  - 1) наличие конкретных планов;
  - 2) наличие системы отчетности;
  - 3) наличие эффективной системы анализа фактических показателей и тенденций;
  - 4) наличие финансовых ресурсов;
  - 5) наличие технических средств управления.
4. Какие виды контроля существуют?
  - 1) предварительный;
  - 2) прогнозируемый;
  - 3) текущий;
  - 4) заключительный.
5. Каковы составляющие системы контроля?
  - 1) принятие необходимых корректирующих решений;
  - 2) выявление отклонений от поставленных организацией целей;
  - 3) выявление качественных показателей.
6. Стандарты – это:
  - 1) нормативные документы;
  - 2) конкретные цели, степень достижения которых может быть измерена;
  - 3) требования руководителя.



## **Тема 2. Составление и оформление управленческого решения.**

Подберите каждому понятию соответствующее определение

1. Заявление
2. Порядок (распорядок)
3. Указание
4. Положение
5. Бюллетень
6. Правила
7. Соглашение
8. Акт
9. Норма
10. Устав
11. Указ
12. Пресс-релиз
13. Концепция
14. Обзор
15. Договор

1. Набор правил, регулирующих деятельность каких-либо организаций;
2. решение, формирующее общую позитивную инфраструктуру какой-либо деятельности;
3. решение, носящее методический, технологический характер, реализуется в форме наставления или разъяснения;
4. решение, учитывающее традиции организации и представляющее набор устоявшихся норм поведения и деятельности определенных групп работников, предлагаемых для исполнения;
5. решение, представляющее набор законов, правил инструкций, регламентирующих какую-либо деятельность;
6. документ о целесообразном расположении объектов для правильно налаженной деятельности;
7. решение широкого круга государственных и общественных организаций;
8. решение руководителя о кратком сообщении (оповещении) подчиненных по поводу события, имеющих общественное значение;
9. официальное сообщение руководителя высшего ранга;
10. узаконенный государством, отраслью или компанией порядок действия в какой-либо области.
11. решение о проведении совместных работ с указами взаимных прав и обязательств в коммерческих и некоммерческих сферах деятельности;
12. система взглядов руководителя, отраженная в каком-либо документе;
13. решение главы государства, утвержденное парламентом;
14. специальный бюллетень для срочной публикации в средствах массовой информации;
15. сжатое сообщение о каких-либо процессах или явлениях.

## **Тема 3. Целеполагание и принципы разработки управленческих решений.**

1. Инициативно-целевая технология предполагает:
  - 1) достижение цели в сроки, заранее не известные;
  - 2) достижение цели в заданные сроки;
  - 3) возможное достижение цели в заданные сроки.
2. Программно-целевая технология предполагает:
  - 1) достижение цели в сроки, заранее не известные;
  - 2) достижение цели в заданные сроки;
  - 3) возможное достижение цели в заданные сроки.

3. Регламентная технология предполагает:
  - 1) достижение цели в сроки, заранее не известные;
  - 2) достижение цели в заданные сроки;
  - 3) возможное достижение цели в заданные сроки.
4. Какую роль играют конкурирующие цели в разработке управленческих решений?
  - 1) приводят к конфликту целей и социальному конфликту;
  - 2) обеспечивают развитие организации;
  - 3) требуют альтернативных решений;
  - 4) требуют антикризисных решений;
  - 5) часто приводят к переоценке поставленных целей.
5. Какую роль играет «дерево целей» в разработке управленческих решений?
  - 1) для планирования работ всех подразделений;
  - 2) для координации работ подразделений;
  - 3) определяет круг задач и решений для подразделений и конкретных исполнителей;
  - 4) для организации процесса достижения общей цели;
  - 5) для перехода от одной цели к другой.
6. Какие способы формирования целей используются на практике?
  - 1) «мозговой штурм»;
  - 2) использование синектических групп;
  - 3) анализ деятельности конкурентов;
  - 4) коллективно, советом директоров;
  - 5) узким кругом лиц, инициативной группой.
7. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для небольшой организации с численностью 3-5 человек?
  - 1) инициативно-целевое;
  - 2) программно-целевое;
  - 3) регламентное.
8. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для организации с численностью примерно 100 человек?
  - 1) инициативно-целевое;
  - 2) программно-целевое;
  - 3) регламентное.
9. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для акционерных обществ с численностью примерно 10000 человек?
  - 1) инициативно-целевое;
  - 2) программно-целевое;
  - 3) регламентное.
10. Какой вид целевого управления наиболее эффективен для экономики России?
  - 1) инициативно-целевое;
  - 2) программно-целевое;
  - 3) регламентное.
11. На какой функции управления базируется управленческая технология «Управление по результатам»?
  - 1) координация;
  - 2) организация;
  - 3) планирование.
12. В каких условиях управленческая технология «Управление по результатам» наиболее эффективна?
  - 1) когда время между принятием решений и результатом их выполнения минимально (часы, несколько дней);
  - 2) когда деятельность организации существенно влияет на муниципальную инфраструктуру, дает работу основной массе жителей;
  - 3) когда организация работает по жестко регламентированной технологии.

13. В каких условиях управленческая технология «Управление на базе потребностей и интересов» дает лучшие результаты?
  - 1) когда организация работает по жестко регламентированной технологии;
  - 2) когда деятельность организации существенно влияет на муниципальную инфраструктуру, дает работу основной массе жителей;
  - 3) когда время между принятием решений и результатом их выполнения минимально (часы, несколько дней)
14. В каких условиях управленческая технология «Управление в исключительных случаях» дает лучшие результаты?
  - 1) когда деятельность организации существенно влияет на муниципальную инфраструктуру, дает работу основной массе жителей;
  - 2) когда время между принятием решений и результатом их выполнения минимально (часы, несколько дней);
  - 3) когда организация работает по жестко регламентированной технологии.
15. Технология управления на базе «искусственного интеллекта» предусматривает:
  - 1) использование руководителем информационных систем при решении технических и логических операций;
  - 2) полную подготовку для руководителей всех решений с помощью современных программно-информационных средств;
  - 3) получение непосредственных указаний от компьютерных систем при выполнении подчиненным типовых операций
16. В каких условиях управленческая технология «Управление на базе активизации деятельности персонала» дает лучшие результаты?
  - 1) когда профессионализм работников аппарата управления недостаточно высок;
  - 2) при высоком профессиональном уровне всех работников аппарата управления;
  - 3) при относительно молодом составе сотрудников.
17. В каких условиях управленческая технология «Управление путем постоянных проверок и указаний» дает лучшие результаты?
  - 1) когда профессионализм работников аппарата управления недостаточно высок;
  - 2) при высоком профессиональном уровне всех работников аппарата управления;
  - 3) при относительно пожилом составе сотрудников
18. Генеральная цель муниципальной деятельности:
  - 1) градоустройство;
  - 2) развитие человеческого потенциала;
  - 3) повышение качества жизни населения;
  - 4) организационное обеспечение муниципальной деятельности.
19. Общее направление, в котором должно изменяться состояние управляемого объекта – это:
  - 1) стратегическая цель;
  - 2) тактическая цель;
  - 3) траекторная цель;
  - 4) точечная цель.
20. Стремление достичь вполне конкретного результата управляемого объекта – это:
  - 1) стратегическая цель;
  - 2) тактическая цель;
  - 3) траекторная цель;
  - 4) точечная цель.
21. Измеримость цели обеспечивается:
  - 1) показателями бухгалтерской отчетности;
  - 2) системой критериев и шкал;
  - 3) оценкой руководителя.
22. Цель управленческого решения заключается:
  - 1) в принятии управленцем решения, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;

- 2) в принятии верного управленческого решения;
- 3) в достижении поставленных перед организацией целей.

**Тема 4. Методы принятия управленческих решений.**

1. Под суждение о возможных состояниях объекта в будущем, о сроках его существования, понимают:
  - 1) процесс прогнозирования;
  - 2) процесс контроля;
  - 3) процесс анализа.
2. Какова цель прогнозирования управленческих решений:
  - 1) прогнозирование затрат;
  - 2) прогнозирование качества;
  - 3) прогнозирование финансовых показателей.
3. Каковы основные задачи прогнозирования:
  - 1) выбор метода прогнозирования;
  - 2) прогнозирование затрат;
  - 3) разработка прогноза рыночной потребности.
4. Каковы основные принципы прогнозирования:
  - 1) системность, комплектность, непрерывность, динамичность, адекватность, оптимальность;
  - 2) системность, комплектность, непрерывность, вариантность, адекватность, оптимальность;
  - 3) системность, комплектность, непрерывность, вариантность, обобщенность, оптимальность.
5. Каковы основные источники информации для прогнозирования:
  - 1) статистическая отчетность организации;
  - 2) бухгалтерская отчетность организации;
  - 3) учредительные документы;
  - 4) внутренняя отчетность.
6. Какая информация менее надежна:
  - 1) статистическая информация;
  - 2) динамическая информация;
  - 3) качественная информация;
  - 4) количественная информация.
7. Каковы основные принципы организации работ по прогнозированию:
  - 1) адресность, адекватность, анонимность, альтернативность;
  - 2) сбалансированность, параллельность, динамичность, управляемость, прямооточность;
  - 3) сбалансированность, параллельность, непрерывность, управляемость, прямооточность;
  - 4) адресность, адекватность, адаптивность, альтернативность.
8. От чего зависит структура прогноза:
  - 1) срока, на который он разрабатывается;
  - 2) от деятельности организации;
  - 3) от научно-технического развития;
  - 4) от структуры управления.
9. Какова основная сложность при прогнозировании:
  - 1) определение структуры управления;
  - 2) определение затрат для достижения целей;
  - 3) определение качества и эффективности продукции.
10. Какова последовательность этапов при разработке прогнозов:
  - 1) анализ проблемы;
  - 2) сбор материалов по прогнозированию;
  - 3) анализ материалов по прогнозированию;
  - 4) разработка прогнозов.

## **Тема 5. Разработка управленческих решений в условиях неопределенности и риска.**

1. В чем заключается смысл понятия «риск» при принятии управленческих решений?
  - 1) опасность принятия неудачного решения;
  - 2) отсутствие необходимой информации для анализа ситуации;
  - 3) вероятность потери ресурсов или неполучения дохода;
  - 4) невозможность прогнозировать результаты решения.
2. Что означает понятие «чистый риск»?
  - 1) все издержки, связанные с решением, минус вероятная прибыль;
  - 2) вероятность получения убытка или нулевого результата;
  - 3) разность между максимально возможными величинами прибыли и убытков;
  - 4) количественная оценка вероятности получения запланированной прибыли.
3. Является ли страхование риска способом снижения его уровня?
  - 1) да, является;
  - 2) является, если размер возмещения соответствует величине вероятных потерь;
  - 3) нет, не является.
4. Решение принимается в условиях риска, если:
  - 1) невозможно прогнозировать его результат;
  - 2) оно может иметь несколько исходов с определенной степенью вероятности.
  - 3) невозможно определить вероятность его осуществления;
5. Как называется графическое изображение зависимости вероятности потерь от их величины?
  - 1) кривая потерь;
  - 2) кривая риска;
  - 3) зона риска;
  - 4) область риска.
6. Спекулятивный риск – это:
  - 1) риск потерь от проведения биржевых спекуляций;
  - 2) риск, возникающий при торговых операциях;
  - 3) вероятность получения как прибыли, так и убытков;
  - 4) правильно а) и б).
7. Является ли формирование в организации резервных или страховых фондов способом снижения уровня риска?
  - 1) да, является;
  - 2) является, если размер фонда соответствует величине вероятных потерь;
  - 3) нет, не является.
8. Должен ли менеджер избегать риска, принимая решение?
  - 1) да, должен;
  - 2) нет, не должен;
  - 3) менеджер должен не избегать рисков, а управлять ими;
  - 4) все зависит от ситуации.
9. Какие из перечисленных способов управления риском применяются с целью снижения его уровня?
  - 1) диверсификация риска;
  - 2) страхование риска;
  - 3) создание резервных фондов;
  - 4) лимитирование риска.
10. Какие из перечисленных видов риска не относятся к группе инвестиционных?
  - 1) инновационный;
  - 2) инфляционный;
  - 3) производственный;
  - 4) риск ликвидности;
  - 5) кредитный;

- б) системный;
  - 7) природный.
11. Чем характеризуется уровень риска?
- 1) вероятностью возникновения ущерба;
  - 2) размером возможного ущерба;
  - 3) произведением а) и б);
  - 4) разностью между вероятной прибылью и возможным ущербом.
12. Что показывает коэффициент риска?
- 1) отношение максимально возможного объема убытков к объему вероятной прибыли;
  - 2) отношение максимально возможного объема убытков к величине собственного капитала;
  - 3) отношение объема вероятной прибыли к величине собственного капитала;
  - 4) отношение объема вероятной прибыли к величине заемных средств.
13. Какие из перечисленных методов позволяют снизить уровень риска?
- 1) страхование риска;
  - 2) диверсификация риска;
  - 3) создание резервных фондов;
  - 4) лимитирование риска.
14. В зоне допустимого риска величина вероятных потерь не превышает:
- 1) расчетной выручки;
  - 2) расчетной прибыли;
  - 3) собственного капитала.
15. С чем связан риск разработки и принятия управленческих решений?
- 1) с неопределенностью и недостоверностью информации;
  - 2) с низким профессиональным уровнем менеджеров;
  - 3) с трудностью прогнозирования социально-экономических показателей в условиях изменений среды;
  - 4) с существованием различных интересов руководителей и исполнителей;
  - 5) с отсутствием объективного методологического инструментария оценки параметров и показателей риска.
16. Системный риск – это:
- 1) риск, вызванный такими особыми событиями, как доступность сырья, успешные или неудачные программы маркетинга, получение или потеря крупных контрактов, влияние конкуренции;
  - 2) риск ухудшения конъюнктуры какого-либо рынка в целом;
  - 3) риск потерь или упущенной выгоды из-за неправильного выбора объекта инвестирования на определенном рынке;
  - 4) риск, связанный с экономическим положением определенных регионов.
17. Чистые риски:
- 1) означают возможность получения отрицательного или нулевого результата;
  - 2) выражаются в возможности получения как отрицательного, так и положительного результата;
  - 3) означают вероятность потерь или дополнительных расходов, связанных с загрязнением окружающей среды.
18. Какие этапы не относятся к методике функционально-стоимостного анализа?
- 1) информационный;
  - 2) аналитический;
  - 3) моделирование;
  - 4) экономический;
  - 5) внедрение;
  - 6) проектирование.

## **Тема 6. Качество и эффективность управленческих решений**

### Тест 1

1. Каким видам ответственности присущ механизм судебного контроля?
  - 1) уголовная;
  - 2) гражданская;
  - 3) дисциплинарная;
  - 4) социальная.
2. Какому виду ответственности за результаты решения соответствует механизм иерархического контроля?
  - 1) юридическая;
  - 2) социальная;
  - 3) дисциплинарная;
  - 4) моральная.
3. Параметры социальной ответственности:
  - 1) широта;
  - 2) временной интервал;
  - 3) придаваемое значение;
  - 4) вовлеченность персонала.
4. Лицо, принимающее решение несет ответственность за:
  - 1) непродуманные» решения;
  - 2) моральные решения;
  - 3) решения, принятые в условиях неопределенности и риска;
  - 4) за все, принимаемые им решения.
5. Механизмом контроля моральной ответственности является:
  - 1) судебная система;
  - 2) иерархия;
  - 3) общественное мнение;
  - 4) корпоративная культура.

### Тест 2

1. Что такое качество управленческого решения?
  - 1) такая категория не существует;
  - 2) субъективное отношение к решению (устраивает – не устраивает);
  - 3) наличие адекватного объекта и субъекта решения;
  - 4) наличие комплекса экономических и социальных составляющих;
  - 5) совокупность свойств решения, позволяющих получить эффект от его реализации.
2. Как оценивается качество управленческих решений?
  - 1) совокупностью свойств решения, позволяющих получить эффект от его реализации;
  - 2) наличием комплекса экономических и социальных составляющих;
  - 3) наличием адекватного объекта и субъекта решения;
  - 4) минимизацией всех используемых ресурсов и максимизацией экономического и социального эффекта;
  - 5) результатом и последствиями реализованного решения.
3. Какую роль в разработке решений по качеству продукции играют стандарты?
  - 1) устанавливают основные требования к качеству продукции;
  - 2) определяют порядок и методы планирования повышения качества продукции на всех этапах жизненного цикла;
  - 3) гарантируют право воздействовать на качество продукции;
  - 4) позволяют определить взаимосвязи между подразделениями, ответственными за качество продукции;
  - 5) позволяют измерять качество управленческих решений.
4. Какие факторы влияют на качество управленческих решений?
  - 1) система распределения прав, обязанностей и ответственности;
  - 2) организационная структура и принятая в организации технология разработки и принятия управленческих решений;

- 3) личность руководителя;
  - 4) баланс централизации и децентрализации процесса разработки и принятия управленческих решений;
  - 5) степень влияния зависит от типологии управленческих решений.
5. Какие из перечисленных аспектов можно рассматривать применительно к качеству управленческих решений?
    - 1) национальный;
    - 2) синергетический;
    - 3) релевантный;
    - 4) экономический;
    - 5) политический;
    - 6) персональный;
    - 7) компьютерный;
    - 8) символичный;
    - 9) экологический;
    - 10) практический;
    - 11) технологический;
    - 12) эволюционный.
  6. Уровень качества объектов – это:
    - 1) количественная характеристика свойств, определяющих качество объекта, рассматриваемая применительно к особенностям его жизненного цикла;
    - 2) мера соответствия качества оцениваемого объекта качеству какого-то другого объекта, выбранного как эталон для сравнения;
    - 3) одно из важнейших понятий квалиметрии.
  7. Расставьте в правильном порядке этапы алгоритма комплексной оценки уровня качества объекта:
    - 1) определение цели оценки;
    - 2) оценка единичных показателей качества объекта;
    - 3) определение значений единичных базовых показателей качества;
    - 4) определение рангов показателей качества;
    - 5) выбор метода свертывания показателей;
    - 6) выбор базовых показателей качества;
    - 7) принятие решения;
    - 8) определение относительных единичных показателей качества;
    - 9) определение значений единичных показателей качества оцениваемого объекта;
    - 10) оценка уровня качества.
  8. Для принятия качественного управленческого решения, решение должно быть описано:
    - 1) только качественными показателями;
    - 2) только количественными показателями;
 как качественными, так и количественными показателями

### Тест 3

1. Что понимается под эффективностью управленческого решения?
  - 1) достижение поставленной цели;
  - 2) результат, полученный от реализации решения;
  - 3) разность между полученным эффектом и затратами на реализацию решения;
  - 4) отношение эффекта от реализации решения к затратам на его разработку и осуществление.
2. Как соотносится понятие «эффективность управления» и «эффективность управленческого решения»?
  - 1) это совершенно не связанные между собой категории;
  - 2) от эффективности принимаемых решений зависит эффективность управления;
  - 3) эти понятия тождественны;



- 4) эффективность управленческих решений зависит от эффективности управления.
3. Какие из перечисленных факторов в наибольшей степени влияют на эффективность принимаемых решений?
- 1) характер использованной информации;
  - 2) компетентность лица, принимающего решение;
  - 3) наличие системы контроля исполнения решения;
  - 4) степень централизации в системе управления.
4. Как измерить эффективность управленческих решений?
- 1) с помощью системы социальных и экономических показателей в соответствии с уровнем и иерархией управленческих решений;
  - 2) результатом деятельности организации;
  - 3) степенью соответствия и достижения поставленных целей;
  - 4) зависит от управленческой ситуации;
  - 5) качеством выполнения.
5. Какие показатели эффективности управленческих решений используются для оценки в органах государственного и муниципального управления?
- 1) производительность труда;
  - 2) показатели социального обеспечения подведомственной территории и экономической эффективности органов управления;
  - 3) показатели социально-экономического развития подведомственной территории;
  - 4) показатели финансово-хозяйственной деятельности органов власти;
  - 5) на практике практически не используются.
6. Организационная эффективность при разработке управленческих решений – это:
- 1) достижение цели при меньших затратах в результате более успешных действий персонала;
  - 2) достижение цели удовлетворения социальных потребностей за более короткое время для большего количества работников.
7. Социальная эффективность при разработке управленческих решений – это:
- 1) достижение цели удовлетворения социальных потребностей за более короткое время для большего количества работников;
  - 2) достижение цели при меньших затратах в результате более успешных действий персонала
8. Организационная эффективность управленческих решений – это:
- 1) ресурсная результативность, полученная по итогам разработки или реализации управленческого решения в организации;
  - 2) факт достижения организационных целей меньшим числом работников или за меньшее время;
  - 3) соотношение стоимости прибавочного продукта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения, и затрат на его разработку и реализацию.
9. Какие факторы снижают вероятность принятия качественного и эффективного управленческого решения?
- 1) личностные пристрастия или лояльность руководителя к одному из сотрудников;
  - 2) структуризация проблемы;
  - 3) внутрифирменные конфликты;
  - 4) функционирование системы ответственности.

#### Тест для самоконтроля

### 1. Чем вызывается необходимость принимать решения?

- 1) Необходимость принимать решения возникает в ситуации выбора.
- 2) Принятие решений вызывается необходимостью устранить какие-либо отклонения от

нормального состояния управляемого объекта.

3) Принятие решений связано с изменением целей управления.

4) Необходимость принимать решения вызвана постоянными изменениями ситуации.

**2. Какие из перечисленных условий соответствуют вероятностным решениям?**

1) Условия определенности.

2) Условия риска.

3) Условия неопределенности.

4) Условия риска и неопределенности.

**3. Как называется решение, принятое по заранее определенному алгоритму?**

1) Стандартное.

2) Хорошо структурированное.

3) Формализованное.

4) Детерминированное.

**4. Справедливо ли утверждение, что ЛПР (лицо, принимающее решение) – это всегда один из менеджеров организации?**

1) Да, справедливо.

2) Да, если менеджер имеет необходимые полномочия.

3) Нет, группа тоже может быть ЛПР.

**5. Модель принятия решений Врума-Йеттона:**

1) Помогает руководителю найти возможные альтернативы решения возникшей проблемы.

2) Помогает руководителю обосновать принятое решение.

3) Позволяет выбрать метод разработки решения.

4) Дает возможность определить роль подчиненных в процессе принятия решения.

**6. Процессы принятия управленческих решений в организациях, как правило, протекают:**

1) В паритетных группах

2) В иерархических группах

3) Носят индивидуальный характер.

**7. Что понимается под технологией принятия решений?**

1) Состав и последовательность операций по разработке и выполнению решений.

2) Методы разработки и выбора альтернатив.

3) Верно 1 и 2.

4) Методы исследования операций.

5) Экспертные технологии.

**8. Какие из перечисленных методов разработки управленческих решений относятся к группе методов исследования операций?**

1) Метод теории игр.

2) Метод разработки сценария.

3) Метод Дельфи.

4) Метод управления запасами.

5) Метод линейного программирования.

**9. Чем вызывается необходимость согласования принятого решения?**

1) Бюрократическим характером современных организаций.

2) Тем, что принятие решений в организации является групповым, а не индивидуальным процессом.

3) Чрезмерной централизацией управления.

4) Нечетким распределением прав и ответственности.

**10. В чем заключаются основные достоинства системы «ринги»?**

1) Принимаемые решения более обоснованы.

2) Менеджер несет персональную ответственность за результаты принятого решения.

3) Решения принимаются весьма оперативно.

4) Реализация решений проходит быстро и эффективно.

5) Тщательно и всесторонне исследуется решаемая проблема.

**11. В чем заключается риск при принятии управленческих решений?**

- 1) Опасность принятия неудачного решения.
- 2) Отсутствие необходимой информации для анализа ситуации.
- 3) Вероятность потери ресурсов или неполучения дохода.
- 4) Невозможность прогнозировать результаты решения.

**12. Что означает понятие «чистый риск»?**

- 1) Все издержки, связанные с решением, минус вероятная прибыль.
- 2) Вероятность получения убытка или нулевого результата.
- 3) Разность между максимально возможными величинами прибыли и убытков.
- 4) Количественная оценка вероятности получения запланированной прибыли.

**13. Чем характеризуется уровень риска?**

- 1) Вероятностью возникновения ущерба.
- 2) Размером возможного ущерба.
- 3) Произведением 1 и 2.

**14. Что понимается под эффективностью управленческого решения?**

- 1) Достижение поставленной цели.
- 2) Результат, полученный от реализации решения.
- 3) Разность между полученным эффектом и затратами на реализацию решения.
- 4) Отношение эффекта от реализации решения к затратам на его разработку и осуществление.

**15. Как соотносятся понятия «эффективность управления» и «эффективность управленческого решения»?**

- 1) Это совершенно не связанные между собой категории.
- 2) От эффективности принимаемых решений зависит эффективность управления.
- 3) Эти понятия тождественны.

**Ответы к тестам для самоконтроля**

1 – 1	9 – 2
2 – 4	10 – 1,4,5
3 – 3	11 – 3
4 – 3	12 – 2
5 – 4	13 – 3
6 – 2	14 – 4
7 – 3	15 – 2
8 – 1,4,5	

**3.3. Критерии оценки результатов тестирования по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в виде зачета с оценкой, который проводится согласно расписанию. До зачета не допускаются обучающиеся, не выполнившие задания для самостоятельной работы задание и не представившие в виде презентации его результаты. Зачет с оценкой может быть выставлен автоматически по результатам текущего и промежуточного контроля знаний и достижений, продемонстрированных студентом на практических занятиях, при условии успешного выполнения заданий для самостоятельной работы. Фамилии студентов, получивших зачет с оценкой автоматически, объявляются в день проведения зачета до начала промежуточной аттестации. Оценка знаний обучающегося носит комплексный характер и определяется его ответом на зачете; оценкой самостоятельной работы; оценкой творческого задания; оценками, полученными обучающимися по итогам практических занятий, решением тестовых заданий, опросов и т.д. Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного рабочей программой. В случае неудовлетворительного результата испытания назначается день и время повторного. Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся назначенным преподавателем. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цели** изучения дисциплины «Регулирование рынка труда»: формирование комплексных теоретических и практических знаний и практических навыков в области рынка труда, имеющих основополагающее значение при организации управления предприятием, формировании теоретических знаний о рынке труда в сфере деятельности предприятий Российской Федерации в условиях рыночной экономики.

**Задачи** дисциплины «Регулирование рынка труда» заключаются в следующем:

- определение роли рынка труда как социальной среды распределения и обмена рабочей силы;
- изучение современных видов и моделей рынка труда;
- изучение сущности и целей государственной политики занятости;
- определение путей минимизации безработицы в Российской Федерации;
- исследование тенденций миграционных процессов;
- изучение особенностей регулирования рынка труда в развитых странах с рыночной экономикой.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
2	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
3	ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников
4	ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

- организацию работы внешних организаций (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Федеральная служба по труду и занятости, кадровые агентства, службы занятости населения) (ОПК-4);

- кадровое делопроизводство (ПК-13);

- основы кадровой статистики (ПК-13);

- нормативно-правовыми акты, регулирующие вопросы кадрового делопроизводства (ПК-13);

- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (ПК-14)

**Уметь:**

- анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);
- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации (ОПК-4);
- вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами (ПК-13);
- обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);
- анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (ПК-14).

**Владеть:**

- навыками анализа основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);
- навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);
- навыками составления кадровой отчетности (ПК-13);
- навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами (ПК-13);
- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) (ПК-14);
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (ПК-14).

**3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Регулирование рынка труда» относится к дисциплинам базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.Б.24.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Б1.В.10 «Трудовое право», Б1.В.ДВ.01.02 «Регулирование социальных отношений в сфере труда».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Б1.Б.15 «Экономическая теория», Б1.Б.14 «Правоведение».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы 108 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет с оценкой.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года )**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	4	18	4		2		12	
2.	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	4	21	6		2		13	
3.	Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.	4	23	6		4		13	
4.	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	4	21	6		4		11	
5.	Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.	4	21	6		4		11	
	<b>Зачет с оценкой</b>	4	4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>28</b>		<b>16</b>		<b>64</b>	

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет )**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.		20	2				18	
2.	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.		20			2		18	
3.	Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.		22	2		2		18	
4.	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.		21	2				19	
5.	Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.		21	2				19	
	<b>Зачет с оценкой</b>	4	4						<b>4</b>



ИТОГО		108	8		4		92	4
-------	--	-----	---	--	---	--	----	---

## Содержание тем (разделов) дисциплины

### **Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.**

Предмет курса. Понятие «рынка труда», его элементы и функции. Модели рынков труда. Типы, формы и разновидности рынков труда. Субъекты рынка труда. Структура рынка труда Российской Федерации, ее компоненты. Новейшие тенденции на рынке труда РФ. Государственная политики РФ на рынке труда и основные направления ее совершенствования. Понятие механизма функционирования рынка труда. Формирование спроса на труд, предложения труда и цены труда. Особенности механизма функционирования российского рынка труда.

### **Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.**

Социально-экономическая сущность занятости, виды политики занятости на рынке труда Российской Федерации, ее принципы и основные направления. Структуризация рынков труда, формы занятости. Правовое обеспечение занятости населения в РФ. Количественно-качественные характеристики занятости населения в современной России и их тенденции на современном этапе развития рынка труда в РФ. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда. Экономическая и социальная функции занятости. Активная и пассивная политика занятости в РФ и определение ее эффективности.

### **Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.**

Понятие безработицы, причины ее возникновения в условиях рыночной экономики. Классификация безработицы. Скрытые формы занятости и безработицы. Гарантии социальной поддержки безработных. Формы и методы поддержки безработных. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции. Негосударственные структуры содействия занятости населения. Целевые программы содействия занятости граждан. Пути минимизации безработицы.

### **Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.**

Современная демографическая ситуация в РФ и тенденции миграционных процессов. Динамика численности возрастного состава населения России. Воспроизводство населения. Тенденции миграционных процессов.

### **Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.**

Исторический опыт регулирования рынка труда. Государственное регулирование спроса на труд. Предложение труда как объект государственного регулирования. Государственные программы поддержки безработных.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Тестовые задания по дисциплине.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- решение практических заданий;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы,

параграфы);

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к зачету.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

### **Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой**

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, но плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017. — 172 с. — ISBN 978-5-7014-0844-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87158.html>

### **б) дополнительная литература:**

1. Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82231.html>

2. Гендерные аспекты (основания) экономического регулирования рынка труда и их реализация в территориальной политике : монография / А. Т. Петрова, М. В. Малаховская, Л. В. Шершова, О. Н. Владимирова. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 228 с. — ISBN 978-5-7638-3671-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/84334.html>
3. Донецкий А.М. Региональный рынок труда. Особенности формирования и регулирования: учебник / Донецкий А.М., Колесникова О.А., Львович И.Я., Крымова Н.А., Рыжкова Н.Г.— В.: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016. 372— с. <http://www.iprbookshop.ru/67367>
4. Колесникова О.А. Рынок труда монопрофильных территорий. Проблемы и решения: монография / Колесникова О.А., Похвощев В.А., Здоровцова Л.В.— В.: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016. 172— с. <http://www.iprbookshop.ru/67368>

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - споры о датах увольнения. Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет>572-res1-1
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

**Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

**Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Данную дисциплину рекомендуется включать в учебный план в начале обучения по данному профилю, так как для него она выступает как базовая: все остальные учебные дисциплины соответствующего профиля, так или иначе, опираются в своем содержании на начальные знания в сфере управления персоналом.

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой,

которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего зачета с оценкой.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Дубаневич Людмила Эдуардовна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	1. содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	1. анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).	1. навыками анализа основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3).
2.	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	1. организацию работы внешних организаций (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Федеральная служба по труду и занятости, кадровые агентства, службы занятости населения).	1. пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации.	1. навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).
3.	ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	1. кадровое делопроизводство; 2. основы кадровой статистики 3. нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы кадрового делопроизводства.	1. вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; 2. обеспечить защиту персональных данных сотрудников.	1. навыками составления кадровой отчетности; 2. навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.
4.	ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и	1. экономические показатели деятельности организации и показатели по труду.	1. анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду.	1. навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); 2. навыками разработки

	экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду.
--	---	--	---

## 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

## 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ОПК-3	Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
2	Знание организации работы внешних организаций	ОПК-4	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад.	Вопросы/задания к зачету



	(Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Федеральная служба по труду и занятости, кадровые агентства, службы занятости населения)		рыночной экономике.	4. устный опрос.	
		ОПК-4	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
3	Знание кадрового делопроизводства	ПК-13	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
4	Знание основ кадровой статистики	ПК-13	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
5	Знание нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы кадрового делопроизводства	ПК-13	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
6	Знание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	ПК-14	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-14	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
7	Умение анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
		ОПК-3	Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.	1. реферат. 2. доклад. 3. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
8	Умение пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для	ОПК-4	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету

	мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации	ОПК-4	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
9	Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	ПК-13	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
10	Умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	ПК-13	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
11	Умение анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду	ПК-14	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
			Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
12	Владение навыками анализа основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3	Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ОПК-3	Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.	1. реферат. 2. доклад. 3. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
13	Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
		ОПК-4	Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.	1. реферат. 2. доклад. 3. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
14	Владение навыками составления кадровой отчетности	ПК-13	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад.	Вопросы/задания к зачету

			рыночной экономике.	4. устный опрос.	
15	Владение навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами	ПК-13	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-13	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
16	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)	ПК-14	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-14	Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. выполнение заданий для самостоятельной работы.	Вопросы/задания к зачету
17	Владение навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду	ПК-14	Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету
		ПК-14	Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.	1. реферат. 2. эссе. 3. доклад. 4. устный опрос.	Вопросы/задания к зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

#### **Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.**

Контингент населения, который является субъектом рынка труда. Понятия труд и рабочая сила. Рынок труда как средство согласования интересов предпринимателей и наемных работников. Роль рынка труда в повышении эффективности использования трудового потенциала общества. Механизм, цикличность функционирования рынка труда, его инфраструктура. Баланс рабочих мест и рабочей силы. Регулирование рынка труда.

#### **Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.**

Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы. Теории занятости. Контингент населения, которые являются занятыми. Статус занятости. Виды и формы занятости. Количественные и качественные показатели эффективности занятости. Структура занятости в народном хозяйстве. Территориальные пропорции занятости.

#### **Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.**

Социально-экономическая сущность безработицы. Показатели безработицы: численность, структура и динамика численности безработных; уровень, средняя продолжительность и структура причин безработицы. Виды и формы безработицы: фрикционная, институциональная, структурная, циклическая, скрытая, добровольная и вынужденная. Естественный уровень безработицы. Статус безработного. Факторы, условия появления безработицы, ее социально-экономические последствия и пути их минимизации. Риски поиска работы. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы. Социальные гарантии гражданам в области занятости и безработным. Системы страхования от

безработицы. Пособие по безработице и система профобучения безработных граждан.

#### **Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.**

Движение трудовых ресурсов, его виды и показатели. Текущая кадры. Обеспечение оптимальной мобильности работников - главная задача рынка труда. Формы распределения и перераспределения трудовых ресурсов: трудоустройство молодежи, инвалидов, лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, оргнабор рабочих, организованное переселение семей, перевод работников, временная занятость учащихся и с обучающимися, индивидуальная форма перераспределения. Общественные работы: понятие, цели, предприятия и виды работ. Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. Современные особенности миграционных связей России. Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.

#### **Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.**

Применимость переноса основных положений западной политики на российскую действительность. Международная организация труда как мировой центр трипартизма. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях в регулировании международного рынка труда. Методы работы МОТ и основные сферы деятельности. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.

### **2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях**

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логичное, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### **2.2 Темы эссе**

#### **Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.**

1. Структура рынка труда и ее влияние на развитие экономики.
2. Экономические трудности, возникающие при взаимодействии факторов производства.
3. Соотношение понятия «экономически активное население» с понятиями «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».
4. Сравнительная характеристика моделей рынков труда.
5. Особенности российской модели рынка труда.
6. Сегментирование рынка труда по критерию стабильности трудовых отношений.
7. Причины сегментирования рынка труда на такие сегменты, как «ядро», «периферия», «безработные».
8. Скрытый рынок труда.

**Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.**

1. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых.
2. Технический прогресс как фактор изменения структуры занятости.
3. Нетрадиционные формы занятости и значение их использования.
4. Роль индивидуальной трудовой деятельности в обеспечении занятости населения.
5. Занятость в неформальном секторе экономики.
6. Современные проблемы использования нетрадиционных форм занятости.
7. Проблемы занятости слабозащищенных категорий населения.
8. Специфические проблемы, затрудняющие трудоустройство различных групп населения: женщин, молодежи, инвалидов, лиц, освободившихся из мест лишения свободы, уволенных с военной службы, беженцев и вынужденных переселенцев.
9. Пути решения проблем занятости слабозащищенных категорий населения.
10. Квотирование рабочих мест.

**Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.**

1. Сущность и причины безработицы.
2. Причины скрытой безработицы и теневой занятости.
3. Последствия скрытой безработицы и теневой занятости.

**Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.**

1. Миграционная мобильность населения.
2. Правовые основы международной миграции рабочей силы: миграционная политика, управление международными миграционными процессами.

**2.2.1 Критерии оценки выполнения эссе**

<p><b>Оценка «отлично»/зачтено</b></p>	<p>Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части</p>
<p><b>Оценка «хорошо»/зачтено</b></p>	<p>Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной</p>

	части
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

#### **Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.**

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
4. Механизм функционирования рынка труда.

#### **Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.**

1. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
2. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
3. Государственная политика занятости в России.
4. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.

#### **Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.**

1. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
2. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
3. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
4. Естественный уровень безработицы. Его определение.

#### **Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.**

1. Современные особенности миграционных связей России.
2. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
3. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.

#### **Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.**

1. Участие России в международном рынке труда.
2. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
3. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
4. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения.

#### 2.3.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики

	изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка</b> <b>«неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

## 2.4 Тематика докладов

### **Тема 1. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.**

1. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
2. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
3. Емкость рынка труда: понятие и механизм определения.
4. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
5. Конъюнктура рынка труда.
6. Методы оценки и анализа состояния, конъюнктуры и динамики рынка труда.
7. Предложение рабочей силы и факторы, его определяющие.
8. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
9. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.

### **Тема 2. Политика занятости и ее регулирование в рыночной экономике.**

1. Социальные гарантии занятости.
2. Спрос на рабочую силу и факторы, его формирующие.
3. Структура занятости в экономике России.
4. Система социальной защиты и ее основные элементы.
5. Основные теории занятости населения.
6. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
7. Виды и формы занятости населения.
8. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
9. Работник и его инициатива на рынке труда.
10. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).
11. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.

### **Тема 3. Безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации.**

1. Методы социальной поддержки населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.
2. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
3. Скрытая безработица и ее особенности.
4. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
5. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
6. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
7. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости.
8. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
9. Формы вынужденной безработицы, их особенности.

### **Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.**

1. Движение населения и его виды.
2. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
3. Естественное движение населения: понятие и показатели, его характеризующие.

### **Тема 5. Регулирование рынка труда в экономически развитых странах.**

1. Международная организация труда, ее задачи и функции.
2. Особенности современного рынка труда за рубежом.
3. Международное регулирование рынка труда.
4. Рынок труда на примере зарубежных стран.

### 2.4.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Соотношение понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов».
2. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
3. Механизм функционирования рынка труда.
4. Факторы спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.
5. Основные компоненты рынка труда.
6. Модели сегментации рабочей силы на рынке труда.
7. Характеристика и особенности рынка труда в России.
8. Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования.
9. Участие России в международном рынке труда.
10. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования.
11. Понятие и формы занятости.
12. Теории занятости населения.
13. Регулирование занятости на международном уровне.
14. Мониторинг рынка труда и его индикаторы.
15. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
16. Территориальные пропорции занятости.
17. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
18. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
19. Виды безработицы и особенности социально-экономических последствий.

#### 2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### 2.6 Задания для самостоятельной работы

#### Тема 4. Современные миграционные процессы: тенденции, прогнозы.

##### **Задание 1.**

Рынок труда в двух странах ( $X$  и  $Y$ ) характеризуются следующими данными: функция спроса на труд в стране  $X$  имеет вид:  $D_1=5000-20w$ , а в стране  $Y$ :  $D_1=3500-5w$ . Функция предложения труда в стране  $X$  имеет вид:  $S_1=2000+10w$ , а в стране  $Y$ :  $S_1=1500+5w$ .



1. Каков уровень равновесной заработной платы (долл. США в месяц) и уровень равновесной занятости (тыс. человек) в каждой стране?

2. Предположим, что в обеих странах сняты все ограничения на перемещение рабочей силы. Какими будут направления миграции рабочей силы и ее величина?

3. Предположим, что в результате передвижения рабочей силы в стране эмиграции равновесная часовая ставка заработной платы выросла на 10 долл. США. Как изменится объем эмиграции из этой страны?

4. Каким будет новый уровень равновесной заработной платы в принимающей стране?

#### **Задание 2.**

Рассчитайте вклад иммигрантов в создание ВВП, если известны следующие данные: доля мигрантов в производстве ВВП страны составляет 10%; величина ВВП в истекшем году составила 800 млрд. у.е.

#### **Задание 3.**

Страна с растущим и развитым рынком установила квоту для притока мигрантов исходя из имеющихся вакансий. Однако прибывших работников оказалось значительно больше за счет нелегальных мигрантов. Определите, как это событие отразится на рынке труда принимающей стороны: а) неквалифицированной рабочей силы; б) квалифицированной рабочей силы.

#### **2.6.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

### **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

#### **3.1 Вопросы к зачету с оценкой**

1. Понятие «рынка труда», его элементы и функции.
2. Модели рынков труда.
3. Типы, формы и разновидности рынков труда.
4. Субъекты рынка труда.
5. Структура рынка труда Российской Федерации, ее компоненты.
6. Государственная политика РФ на рынке труда и основные направления ее совершенствования.
7. Понятие механизма функционирования рынка труда.
8. Формирование спроса на труд, предложения труда и цены труда.
9. Особенности механизма функционирования российского рынка труда.
10. Инфраструктура органов государственного регулирования социально-трудовых отношений в условиях становления рыночной экономики и их функции.
11. Социально-экономическая сущность занятости, виды политики занятости на рынке труда Российской Федерации.
12. Структуризация рынков труда, формы занятости.
13. Правовое обеспечение занятости населения в РФ.
14. Понятие безработицы, причины ее возникновения в условиях рыночной экономики.
15. Гарантии социальной поддержки безработных.
16. Количественно-качественные характеристики занятости населения в современной России и их тенденции на современном этапе развития рынка труда в РФ.
17. Формы и методы поддержки безработных.
18. Государственные и негосударственные структуры содействия занятости населения.
19. Целевые программы содействия занятости граждан.
20. Поддержка предпринимательства и самозанятости граждан – одно из направлений регулирования рынка труда.

21. Демографические проблемы занятости населения.
22. Миграционная политика и механизм ее реализации.
23. Активная, пассивная политика занятости – понятия, отличительные особенности.
24. Социальное партнерство в управлении занятостью.
25. Организация общественных работ: понятие, цели, финансирование.
26. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.
27. Социальные гарантии для граждан из числа безработных.
28. Проблемы занятости за рубежом: динамика, уровень и факторы безработицы.
29. Тенденции миграционных процессов.
30. Исторический опыт регулирования рынка труда.
31. Государственное регулирование спроса на труд.
32. Предложение труда как объект государственного регулирования.
33. Государственные программы поддержки безработных.

### 3.2 Тестовые задания

**1. Специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в оговоренной соответствующим образом сфере – это:**

- а) менеджер;
- б) предприниматель;
- в) лидер;
- г) собственник.

**2. Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, регулирующее содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон, является...**

- а) тарифным;
- б) типовым;
- в) правовым;
- г) трудовым.

**3. Какое утверждение верно? Социально-трудовые отношения – это отношения:**

- а) по поводу включения трудоспособного населения в общественное производство;
- б) часть общественных отношений, охватывающая отношения по поводу формирования, вовлечения и использования трудоспособного населения в хозяйственной деятельности общества;
- в) оба утверждения верны;
- г) верных ответов нет.

**4. Какая из перечисленных ниже категорий не относится к занятому населению?**

- а) предприниматели;
- б) учащиеся;
- в) работающие по найму;
- г) лица свободных профессий.

**5. Субъекты рынка труда – это:**

- а) методы исследования;
- б) наемные работники;
- в) государство;
- г) профсоюзы.

**6. К трудовым ресурсам относятся:**

- а) трудоспособное население (мужчины – 16-59, женщины – 16-54);
- б) работающие подростки и пенсионеры;
- в) все работающие в сфере экономики;
- г) мужчины 16-59, женщины 16-54; работающие пенсионеры, подростки, инвалиды 3 гр.

**7. Термин «занятость» означает:**

- а) экономическая целесообразность, результативность труда на каждом рабочем месте как для

общества в целом, так и для каждого работающего в смысле доставления ему приемлемого дохода;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) участие людей в общественно-полезной деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей им заработок или доход.

**8. Термин «продуктивная занятость» означает:**

а) экономическая целесообразность, результативность труда на каждом рабочем месте как для общества в целом, так и для каждого работающего в смысле доставления ему приемлемого дохода;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) участие людей в общественно-полезной деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей им заработок или доход.

**9. Труд - это:**

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) приспособление личности к разнообразным условиям.

**10. Разделение труда - это:**

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) разделение трудовых усилий, требуемых для производства продукта.

**11. Средства труда - это:**

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда.

**12. Рынок труда - это:**

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения.

**13. Структура рынка труда - это:**

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;

б) часть населения страны, способная к трудовой деятельности;

в) профсоюзы;

г) совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных связей между ними, характеризующих рынок труда как систему.

**14. Местный (локальный) рынок труда - это:**

а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;

б) рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления;

в) профсоюзы;

г) совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных

связей между ними, характеризующих рынок труда как систему.

**15. Конъюнктура рынка труда - это:**

- а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;
- б) совокупность условий и параметров, определяющих состояние рынка, ситуацию, складывающуюся на нем в каждый данный достаточно ограниченный период времени;
- в) профсоюзы;
- г) совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных связей между ними, характеризующих рынок труда как систему.

**16. Инфраструктура рынка труда включает подсистему:**

- а) организационную;
- б) эстетическую;
- в) демократическую;
- г) политическую.

**17. Инфраструктура рынка труда - это:**

- а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;
- б) нормативно-правовая, информационная и организационная среда, которая обслуживает отношения между субъектами рынка труда и обеспечивает его функционирование;
- в) профсоюзы;
- г) совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных связей между ними, характеризующих рынок труда как систему.

**18. Инфраструктура рынка труда включает подсистему:**

- а) нормативно-правовую;
- б) эстетическую;
- в) демократическую;
- г) политическую.

**19. Функция инфраструктуры рынка труда:**

- а) социально-защитная;
- б) эстетическая;
- в) демократическая;
- г) политическая.

**20. Государственный фонд занятости населения - это:**

- а) целесообразная деятельность людей, направленная на создание разнообразных материальных и духовных (культурных) ценностей;
- б) внебюджетный фонд, предназначенный для финансирования мероприятий, связанных с реализацией государственной политики занятости населения;
- в) профсоюзы;
- г) совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных связей между ними, характеризующих рынок труда как систему.

**21. Уровень безработицы находится путем соотношения следующих показателей:**

- а) количества безработных и трудоспособного населения;
- б) количества безработных и экономически активного населения;
- в) количества безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте.

**22. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:**

- а) сезонная;
- б) структурная;
- в) фрикционная;
- г) циклическая.

**23. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской:**

- а) сезонная;

- б) структурная;
- в) циклическая.

**24. Основные причины возникновения циклической безработицы**

- а) нарушение макроэкономического равновесия;
- б) несовершенство рынка труда;
- в) политика государства;
- г) действия профсоюзов;
- д) нет правильных ответов.

**25. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:**

- а) контролируемый;
- б) неконтролируемый;
- в) черный.

**26. По определению МОТ безработным является человек, который:**

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель);
- б) работает;
- в) не работает, не хочет работать.

**27. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):**

- а) студенты дневного отделения;
- б) учащиеся школ старше 16 лет;
- в) работающие по контракту старше 18 лет;
- г) самозанятые.

**28. По российским стандартам относятся к числу занятых:**

- а) проходящие военную службу;
- б) временно отсутствующие на работе;
- в) писатели;
- г) все ответы верны;
- д) нет правильных ответов.

**29. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:**

- а) спрос на рабочую силу;
- б) предложение рабочей силы;
- в) потребность в рабочих местах;
- г) вакансия.

**30. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:**

- а) скрытая безработица;
- б) безработные;
- в) неучтенная безработица;
- г) явная безработица;
- д) скрывающаяся безработица.

**3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100%	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются

		высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Основы кадровой политики» являются формирование у обучающихся представлений о сущности и содержании кадровой политики, о стратегии управления персоналом и о кадровом планировании как инструменте реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

**Задачи** дисциплины «Основы кадровой политики»:

- изучение принципов и методов кадрового планирования и формирования стратегии управления персоналом;
- освоение практических навыков плановой работы в системе управления персоналом организации;
- изучение основных аспектов кадровой политики организации;
- изучение сущности методов проведения контроллинга персонала и формирование умения их использования;
- формирование умения работать с результатами контроллинга персонала;
- изучение теоретических и практических аспектов формирования и реализации стратегии управления персоналом.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
2	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
3	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Основы современной философии и концепции управления персоналом (ОПК-1);
2. Сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом (ОПК-1).
3. Методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда (ОПК-1).
4. Нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности (ОПК-8);
5. Социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОПК-8).
6. Основы кадрового планирования и контроллинга (ПК-2).
7. Основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала (ПК-2).

### **Уметь:**

1. Применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).
2. Реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом (ОПК-1).
3. Использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности (ОПК-8).
4. Анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации (ОПК-8).
5. Находить организационно-управленческие и экономические решения (ОПК-8).



6. Разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений (ОПК-8).

7. Разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала (ПК-2).

#### **Владеть**

1. Современными технологиями управления персоналом и поведением персонала (ОПК-1).

2. Способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности (ОПК-8).

3. Навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений (ОПК-8).

4. Навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала (ПК-2).

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Основы кадровой политики» относится к базовой части Блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1. Б.25**

Учебная дисциплина является необходимой для подготовки обучающихся к пониманию специфики изучения вопросов кадровой политики, планирования и контроллинга персонала.

Дисциплина «Основы кадровой политики» изучается параллельно со следующими дисциплинами: «Обучение и развитие персонала», «Лидерство и формирование команды», «Управление персоналом в современной организации», «Управление карьерой и личностным ростом».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Управление персоналом организации», «Компетентный подход в управлении персоналом», «Регламентация и нормирование труда», «Охрана и безопасность труда», «Учебная практика, по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Подбор и адаптация персонала», «Оценка труда персонала», «Документационное обеспечение в сфере управления персоналом», «Маркетинг персонала», «Мотивация и стимулирование персонала», «Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации: экзамен

#### **Очная форма обучения (срок обучения – 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		

1	Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики	5	20	6		4		10	
2	Планирование потребности в трудовых ресурсах	5	20	6		4		10	
3	Сущность и содержание кадрового планирования	5	20	6		4		10	
4	Стратегическое управление персоналом организации	5	20	6		4		10	
5	Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала	5	18	6		2		10	
6	Контроллинг системы управления персоналом в организации	5	19	6		2		11	
	Экзамен		27						27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>36</b>		<b>20</b>		<b>61</b>	<b>27</b>

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный и практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики	6	20	2		-		18	
2	Планирование потребности в трудовых ресурсах	6	20	2		-		18	
3	Сущность и содержание кадрового планирования	6	20	1		1		18	
4	Стратегическое управление персоналом организации	6	20	1		1		18	
5	Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала	6	18	1		1		16	

6	Контроллинг системы управления персоналом в организации	6	37	1	1	35	
	Экзамен		9			18	9
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>123</b>	<b>9</b>

### **Содержание тем (разделов) дисциплины**

#### **Тема 1. Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики**

Сущность и понятие кадровой политики. Типы кадровой политики. Критерии оценки кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.

Методики, значение кадрового планирования для эффективности кадровой политики предприятия. Систематизация факторов препятствующих и благоприятствующих развитию стратегических концепций кадрового развития. Механизм формирования кадровой политики. Основные этапы: формирование целей и задач, формулирование требований, обоснование принципов кадровой политики, разработка плана кадровых мероприятий. Кадровая стратегия.

#### **Тема 2. Планирование потребности в трудовых ресурсах**

Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование производительности труда и показателей по труду.

Управление по целям (ManagementbyObjectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO. Принципы установления целей (SMART-принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Причины неудач и критика MBO. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом. Практические методы кадрового анализа. Основные разделы плана по персоналу. Качественные и количественные показатели потребности в персонале и методы их определения. Понятия и показатели кадрового потенциала организации и методы их определения. Факторы, влияющие на кадровый потенциал организации. Система показателей по труду, необходимых организациям для анализа и планирования. Кадровый контроллинг.

#### **Тема 3. Сущность и содержание кадрового планирования**

Основной цикл планирования. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (KeyPerformanceIndicators – KPI), дополнительные показатели. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством.

#### **Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации**

Понятие и сущность стратегии управления персоналом. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом. Цели и задачи стратегического управления

персоналом. Элементы стратегии управления персоналом. Этапы формирования трудового потенциала. Типы стратегий управления персоналом. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса). Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегия динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия). Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. Стратегический контроль.

### **Тема 5. Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала**

Организация как объект аудита. Аудит как форма диагностического исследования. Классификация аудиторской деятельности. Направления аудита. Совершенствование системы управления организацией посредством аудита. Аудит в системе тотального управления качеством. Анализ кадрового потенциала организации. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе. Анализ причин, возникающих в организации социальных проблем и возможных путей их решения. Направления анализа кадрового потенциала. Анализ численности и состава работников. Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, рабочего места. Анализ данных об использовании рабочего времени. Оценка состояния дисциплины труда, текучести кадров и абсентеизма. Анализ потоков перемещений внутри организации. Исследование мотивации труда. Диагностика управленческого, инновационного потенциала персонала организации. Затраты на персонал как интегральный показатель, объединяющий расходы предприятия, понесенные на каждом этапе системы управления персоналом. Международная стандартная классификация стоимости труда. Структура затрат на персонал. Классификация затрат на персонал по целям управления. Показатели, используемые в управленческом учете для управления затратами. Методы учета затрат. Бюджет затрат на персонал. Особенности бюджетирования расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал. Оценка затрат на персонал. Формирование источников выплат с использованием инструментов контроллинга. Методы оптимизации затрат на персонал. Место оценки эффективности в общей модели принятия кадровых решений. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Показатели экономической и социальной эффективности. Качественные и количественные показатели. Текущие и перспективные результаты. Прямые потери и упущенная выгода как результат отсутствия необходимых кадровых решений. Объекты оценки: стратегическая направленность, функциональная направленность, характер договорных отношений с работниками. Субъекты оценки: специалисты кадровой службы, линейные менеджеры, работники предприятия, независимые эксперты со стороны. Принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений. Последовательность оценки: предварительная, промежуточная, заключительная. Критерии оценки эффективности кадровых решений: комплексность, приоритетность, непрерывность, сравнимость показателей, надежность, справедливость, демократичность. Объективные и субъективные критерии оценки эффективности кадровых решений.

### **Тема 6. Контроллинг системы управления персоналом в организации**

Понятие контроллинга. Функции контроллинга. Элементы системы контроля. Виды контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Качественный и количественный контроллинг. Стратегический, оперативный контроллинг. Процедуры предварительного контроля. Текущий контроль. Процедуры заключительного контроля. Внутренний контроль. Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала. Этапы оперативного контроллинга персонала. Система контроллинга персонала. Основные объекты контроллинга. Структура контроллинга персонала: постановка целей и задач, планирование затрат на персонал, управленческий учет, сбор информации,

контроль изменения показателей, выработка управленческого решения, анализ отклонения плановых и результативных показателей.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Список заданий контрольных работ по отдельным темам учебной дисциплины. Блок тестовых заданий по всей дисциплине в целом и по отдельным темам и вопросам.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Основы кадровой политики» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы (решение практических заданий);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к экзамену.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации: учебное пособие / В. П. Пугачев. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 233 с. — ISBN 978-5-4487-0221-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74954.html>, доступ по паролю

2. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79298.html>, доступ по паролю

#### **б) дополнительная литература:**

1. Емельянцеv, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.1: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцеv. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83941.html>, доступ по паролю

2. Емельянцеv, Н. В. Служба управления персоналом. Ч.2: учебное пособие в 2-х частях / Н. В. Емельянцеv. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 134 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83942.html>, доступ по паролю

3. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / В. В. Черепанов. — 2-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с. — ISBN 978-5-238-01767-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71033.html>, доступ по паролю

4. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 591 с. — ISBN 978-5-238-01437-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81838.html>, доступ по паролю

#### **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - [споры о датах увольнения](#). Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> - поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) [Ресурсы Интернет](#) 572-res1-1
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых разделов дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом

необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

#### *Методические указания по изучению теоретического курса*

На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций - сложные виды вузовской работы.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда используйте не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультациями.

#### *Методические указания по подготовке к занятиям семинарского типа*

При подготовке к занятиям семинарского типа целесообразно пользоваться планом.

Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, решить типовые задачи домашнего задания.

Занятия семинарского типа по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков;
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, требующие отбора данных и предварительного вывода аналитических зависимостей.

Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

Практические задания и кейс-задачи – это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Главные цели практических заданий и кейс-задач – формирование у обучающихся компетенций в области управления персоналом, навыков и умений решения практических задач

по управлению персоналом в организации, а также закрепление и углубление теоретических знаний, получаемых на лекционных занятиях.

### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Прежде чем приступить к чтению, необходимо запомнить или записать выходные данные издания: автор, название, издательство, год издания, название интересующих глав. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект.

Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия.

Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для



более углубленного изучения программного материала.

#### *Методические указания по использованию информационных технологий*

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

#### *Методические рекомендации по написанию реферата*

Реферат является самостоятельным библиографическим исследованием обучающегося, носящим описательно-аналитический характер.

Реферат не должен копировать содержание первоисточников. Он представляет собой новый вторичный текст, созданный в результате систематизации и обобщения материалов из первоисточников, его аналитико-синтетической переработки.

Целью подготовки реферата является обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения на основе самостоятельного анализа отечественной и иностранной литературы.

Выполнение реферата должно иметь логически-обусловленную последовательность:

1. Определение темы.
2. Поиск, изучение и систематизация отобранных материалов.
3. Составление плана работы.
4. Написание текста.
5. Оформление реферата.

Реферат выполняется по одной из предложенных тем по выбору обучающегося с учетом его интересов и актуальности проблемы.

Примерная структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованных источников
7. Приложения.

Во введении автор обосновывает выбор темы, ее актуальность, место в существующей проблематике, степень ее разработанности и освещенности в литературе, определяются цели и задачи исследования. В объеме реферата введение составляет 1-2 страницы.

Введение состоит из: вступления, обоснования актуальности выбранной темы, краткого обзора литературы, формулировки цели и задач реферата и его структуры.

Вступление состоит из 1-2 абзацев, необходимых для начала.

Обоснование актуальности выбранной темы– это ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему данного реферата, чем она меня заинтересовала?». Необходима связь темы реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме представляет собой краткую характеристику основных источников литературы, с которой автор работал, оценку ее полезности и степени разработанности.

Цель и задачи реферата, которые предстоит решить в соответствии с выбранной темой,

формулируются после изучения литературных источников по данной проблематике.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата.

Задача – то, что требует разрешения.

В основной части выделяют 2-3 вопроса рассматриваемой проблемы (главы, параграфы), в которых формулируются ключевые положения темы. В них автор развернуто излагает анализ проблемы, доказывает выдвинутые положения. Необходимо добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных целей и задач. Каждый раздел должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Основное содержание реферата излагается по вопросам плана последовательно, доказательно, аргументировано, что является основным достоинством самостоятельной работы.

При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (утверждения лучше выразить в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий ученых обязательно ставить инициалы;
- каждая глава начинается с новой страницы, а параграф с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо сделать ссылки на источники, отраженные в списке использованной литературы.

В заключении подводятся итоги исследования, обобщаются полученные результаты, делаются выводы по теме реферата, даются рекомендации по применению полученных результатов исследования.

Список использованных источников должен содержать не менее 10 источников, изданных за последние пять лет, и служит показателем изученности темы автором.

Перечень литературы приводится в алфавитном порядке в соответствии с требованиями оформления. В нем фиксируются только те источники, с которыми работал автор реферата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий источников. При наличии нескольких работ одного автора их названия располагаются по годам изданий. Если привлекались отдельные страницы из книги, они указываются. Иностранные источники (изданные на иностранном языке) и электронные ресурсы перечисляются в конце списка.

Требования к оформлению реферата

Объем работы - не более 15-20 страниц печатного текста. Реферат представляется на одной стороне бумаги формата А4 размером 210x297 мм в одном цвете. Параметры страницы: межстрочный интервал - полуторный. Заголовки разделов, глав, параграфов должны отделяться от текста интервалами. Заголовок раздела - шрифт Times New Roman 14 ПРОПИСНЫМИ буквами. Обязательно соблюдение красной строки в начале абзаца. Текст не обходимо печатать, соблюдая следующие параметры:

Верхнее и нижнее поле страницы – 2 см, левое – 2,5 см., правое – 1,5 см.

Нумерацию таблиц и рисунков сквозная. Первой страницей является титульный лист. Он входит в общее количество страниц. На титульном листе номер страницы не ставят. На следующих страницах номер ставят в нижнем правом углу страницы без точки.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

## Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук

с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике Помещение для самостоятельной работы Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего экзамена.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

кандидат педагогических наук, доцент, Ильченко Светлана Владимировна, заведующий кафедрой «Жилищное хозяйство и управление персоналом» НОЧУ ВО «Московский экономический институт»

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. основы современной философии и концепции управления персоналом;</li> <li>2. сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;</li> <li>3. методы разработки и реализации мероприятий по совершенствованию организации труда;</li> <li>4. методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценки их эффективности.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;</li> <li>2. реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом.</li> </ol>	современными технологиями управления персоналом и поведением персонала.
2.	ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;</li> <li>2. социально-экономические проблемы и процессы в организации.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;</li> <li>2. анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации;</li> <li>3. находить организационно-управленческие и экономические решения;</li> <li>4. разрабатывать алгоритмы</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности;</li> <li>2. навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.</li> </ol>

				реализации организационно-управленческих и экономических решений.	
3	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	основы кадрового планирования и контроллинга; основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала.	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание: основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	ОПК-1	Тема 1. Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 2. Планирование потребности в трудовых ресурсах	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
2	Умение: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.	ОПК-1	Тема 1. Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>



			Тема 2. Система управления персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
3	Владение: современными технологиями управления персоналом и поведением персонала.	ОПК-1	Тема 1. Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
4	Знание: нормативных правовых актов в своей профессиональной деятельности; социально-экономических проблем и процессов в организации.	ОПК-8	Тема 2. Планирование потребности в трудовых ресурсах	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
5	Умение: использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; находить	ОПК-8	Тема 2. Планирование потребности в трудовых ресурсах	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

	организационно-управленческие и экономические решения; разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих и экономических решений.			<i>самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
			Тема 3. Сущность и содержание кадрового планирования	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
6	Владение: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности; навыками разработки алгоритмов реализации организационно-управленческих и экономических решений.	ОПК-8	Тема 2. Планирование потребности в трудовых ресурсах	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 3. Сущность и содержание кадрового планирования	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

7	Знание: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.	ПК-2	Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 5. Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Контроллинг системы управления персоналом в организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

8	Умение: разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала.	ПК-2	Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 5. Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Контроллинг системы управления персоналом в организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

9	Владение: навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала	ПК-2	Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 5. Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Контроллинг системы управления персоналом в организации	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

## **2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины**

### **2.1 Тематика практических занятий**

Тема 1. Кадровая политика: сущность, виды. Формирование кадровой политики.

Тема 2. Планирование потребности в трудовых ресурсах

Тема 3. Сущность и содержание кадрового планирования.

Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации.

Тема 5. Теоретические аспекты кадрового аудита и контроллинга персонала.

### 2.1.1 Критерии оценивания работы обучающихся на практических занятиях

<p><b>Оценка «отлично»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется, если обучающийся активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.</p>
<p><b>Оценка «хорошо»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется при условии: обучающийся активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, обучающийся обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.</p>
<p><b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется в том случае, когда обучающийся в целом овладел пониманием основной сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.</p>
<p><b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b></p>	<p>Выставляется в случае, когда обучающийся обнаружил несостоятельность осветить на вопрос. Вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.</p>

### 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

1. Контроллинг затрат на персонал. Показатели эффективности затрат на персонал.
2. Методы оптимизации затрат на персонал в современных условиях.
3. Особенности диагностики кадровой работы.
4. Содержание методов затрат на персонал.
5. Содержание программы кадрового аудита в организации.
6. Технология кадрового аудита.
7. Правовое обеспечение деятельности аудитора по персоналу.
8. Роль кадрового аудита при оценке качества системы управления персоналом.
9. Бюджетирование как инструмент контроллинга.
10. Направления кадрового аудита.
11. Показатели результативности труда персонала.
12. Определение потребности организации в трудовых ресурсах.
13. Стратегическое развитие организации как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
14. Принципы стратегии управления персоналом.
15. Основные этапы реализации стратегии управления персоналом.
16. Кадровое планирование как элемент внутрифирменного планирования.
17. Кадровое планирование как инструмент реализации стратегии управления персоналом.
18. Система показателей, используемых в кадровом планировании.

19. Требования, предъявляемые к показателям, используемым в кадровом планировании
20. Уровни кадрового планирования.
21. Этапы кадрового планирования.
22. Методы, используемые в кадровом планировании.
23. Балансовый метод и его применение в кадровом планировании.
24. Применение нормативного метода в кадровом планировании.
25. Аналитический метод и его применение в кадровом планировании.
26. Применение математического моделирования в кадровом планировании.
27. Сущность и задачи кадрового контроля.
28. Контроль как процесс и его основные этапы.

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям.

### 2.3 Тематика докладов

1. Понятие и принципы кадровой политики организации.
2. Субъекты и объекты кадровой политики.
3. Функции кадровой политики.
4. Кадровая политика и кадровая стратегия: общее и особенное.
5. Формирование кадровой политики организации: этапы и формы осуществления.
6. Система стратегического управления организацией.
7. Элементы стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления организацией и стратегии управления персоналом.
8. Планирование персонала как форма реализации кадровой политики.
9. Отечественный и зарубежный опыт инновационных стратегий развития организаций и персонала.
10. Оперативный план работы с персоналом, структура типового оперативного плана.
11. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.
12. Обучение и развитие персонала организаций.
13. Карьера и кадровая политика.
14. Кадровый резерв.
15. Характеристики кадрового потенциала работника.
16. Сущность и содержание кадрового планирования.
17. Цель и задачи кадрового планирования.
18. Зарубежный опыт планирования персонала организации.

19. Качественная потребность в персонале.
20. Количественная потребность в персонале.
21. Определение источников и путей покрытия потребности в персонале.
22. Методы кадрового планирования.

### 2.3.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.4 Вопросы для устного опроса

1. Оперативный план работы с персоналом, структура типового оперативного плана.
2. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.
3. Обучение и развитие персонала организаций.
4. Карьера и кадровая политика.
5. Кадровый резерв.
6. Характеристики кадрового потенциала работника.
7. Сущность и содержание кадрового планирования.
8. Цель и задачи кадрового планирования.
9. Зарубежный опыт планирования персонала организации.
10. Качественная потребность в персонале.
11. Количественная потребность в персонале.
12. Определение источников и путей покрытия потребности в персонале.
13. Методы кадрового планирования.
14. Планирование расходов на персонал.
15. Структура расходов на персонал.
16. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал.
17. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.
18. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.
19. Структура плановых показателей по персоналу.
20. Теоретические основы бюджетирования кадрового планирования.
21. Технология разработки бюджета расходов на персонал.
22. Основные проблемы внедрения планирования и бюджетирования работы с персоналом.
23. Взаимосвязи кадрового планирования, контроля и контроллинга.
24. Сущность, задачи и функции кадровых технологий.
25. Современные проблемы стратегического управления человеческими ресурсами.
26. Содержание понятия «экономическая эффективность управления и факторы, влияющие на эффективность работы организации».



27. Критерии экономической эффективности управления.
28. Показатели экономической эффективности управления.
29. Оценка экономической эффективности проектов системы управления персоналом.
30. Организация контроллинга персонала в организации.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

Если обучающийся правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если обучающийся неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

#### **2.5 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Составить матрицу распределения функций среди подразделений системы управления персоналом конкретной организации.

Задание 2. Определить необходимое кадровое обеспечение системы управления персоналом конкретной организации.

Задание 3. Охарактеризовать кадровую политику конкретной организации.

Задание 4. Охарактеризовать кадровую стратегию конкретной организации.

Задание 5. Составить перечень вопросов (вопросник) для оценки и подбора персонала на конкретное предприятие (по выбору).

Задание 6. Составить квалификационные требования для претендента на вакантную должность (по выбору), принимая во внимание следующие характеристики: физические данные, квалификация, интеллект, особые склонности, интересы, характер, мотивация, обстоятельства.

Задание 7. Составить программу трудовой адаптации молодых специалистов какой-либо специальности (по выбору) конкретного предприятия.

Задание 8. Разработать инструментарий для стимулирования труда персонала.

Задание 9. Разработать оценочный лист для аттестации работников (лист оценки деятельности и особенностей личностных качеств работника).

Задание 10. Составить программу повышения квалификации специалистов по управлению персоналом конкретного предприятия.

Задание 11. Разработать план перемещения персонала в какой-либо организации.

Задание 12. Составить план работы по формированию кадрового резерва в какой-либо организации.

Задание 13. Разработать план деловой карьеры менеджера.

Задание 14. Определить направления диагностики кадровой работы с помощью кадрового аудита.

Задание 15. Разработать план мероприятий по обеспечению организации персоналом.

##### **2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если обучающийся без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если обучающийся с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации обучающийся, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1.

#### **2. 2.6 Тестовые задания для самостоятельной работы**

1. В менеджменте инструктирование как метод управления подразумевает...

- а) приказ;
- б) разработку должностной инструкции;

- в) ознакомление работника с трудовым процессом;
  - г) оплату санаторно-курортного лечения.
2. Анализируя свои отношения с подчиненными, руководитель должен:
- а) проследить за развитием отношений;
  - б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
  - в) пригласить квалифицированного консультанта;
  - г) подавить волю подчиненного.
3. Если на планерке выяснилось, что план не выполнен, то руководителю следует:
- а) проследить за развитием отношений;
  - б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
  - в) попросить подчиненных внести свои предложения;
  - г) уволить наиболее отстающих.
4. Руководитель, заметивший, что подчиненный выказывает то или иное стремление (например, активно стремится общаться с окружающими), должен:
- а) проследить за развитием отношений;
  - б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
  - в) поместить в условия, где подобное поведение входит в процесс работы;
  - г) уволить наиболее отстающих.
5. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели — это:
- а) лидерство;
  - б) внутриличностный конфликт;
  - в) деструктивный конфликт;
  - г) полномочия.
6. Лидер управления — это:
- а) особый тип социального лидера, которому свойственны определенные социально-психологические и профессиональные качества;
  - б) внутриличностный конфликт;
  - в) деструктивный конфликт;
  - г) полномочия.
7. Согласно теории управления руководителю целесообразно использовать роль арбитра в разрешении конфликта при следующих условиях:
- а) отсутствие интеграционных механизмов;
  - б) урегулирование конфликтов по вертикали;
  - в) быстро обостряющийся конфликт и отсутствие времени на детальное «разбирательство» конфликта;
  - г) при равенстве должностных статусов участников конфликта.
8. Ключевой компетенцией менеджера является:
- а) объединение людей;
  - б) постановка целей и задач;
  - в) осуществление контроля;
  - г) полномочия.
9. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:
- а) менеджером;
  - б) субъектом;
  - в) универсумом;
  - г) лидером.
10. Что подразумевается под понятием «культура организации, группы, команды»?
- а) особенности группового поведения;
  - б) позиции, точки зрения, манера поведения;
  - в) система обрядов;
  - г) определенное подавление воли подчиненного.
11. Результативность — это:

- а) неформальные группы;
- б) групповая динамика;
- в) ориентация на конечный результат;
- г) формальные группы.

12. Результатом процесса планирования как общей функции менеджмента является ...

- а) план;
- б) конфликт;
- в) отчёт;
- г) контроль.

13. Мотивация — это:

а) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;

- б) достижение личных целей через достижение общих целей;
- в) ролевое моделирование;
- г) пантомимика.

14. Процесс выработки взаимосвязанных решений, направленных на достижение желаемого результата, в менеджменте называют...

- а) планированием;
- б) координацией;
- в) мотивацией;
- г) контролем.

15. Планы предприятия реализуются через систему бюджетов или финансовых планов, которые составляются по каждому его подразделению:

- а) оперативные;
- б) долгосрочные;
- в) тактические;
- г) среднесрочные.

16. Деятельность по выработке планов организации относится к группе функций управления:

- а) специальных;
- б) общих;
- в) частных;
- г) доминирующих.

17. К объектам планирования в организации не относятся...

- а) квоты;
- б) финансы;
- в) кадры;
- г) маркетинг.

18. Содержание планирования как функции менеджмента предполагает ...

- а) обеспечение организации необходимыми ресурсами для достижения целей;
- б) определение средств достижения целей, сроков и последовательности реализации;
- в) определение необходимых функций и состава исполнителей;
- г) создание реальных условий для достижения целей.

19. Среди наиболее распространенных способов планирования выделяют: способ планирования от достигнутого уровня, нормативное планирование и ...

- а) векторное;
- б) реактивное;
- в) адаптивное;
- г) интегральное.

20. Разновидностью текущего плана деятельности организации является...

- а) годовой план;
- б) план-проект;
- в) инвестиционный план;
- г) стратегический план.

21. Под превентивным управлением в менеджменте понимается...

- устранение возможности возникновения потенциальных проблем
- изучение внутренних и внешних симптомов проблемы
- поиск возможных управленческих проблем
- устранение отклонений в процессе управления

22. Заполните пропуск \_\_\_\_\_ – это специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в оговоренной соответствующим образом сфере.

- менеджер
- предприниматель
- лидер
- собственник

23. Функция управления, направленная на формирование структуры организации и обеспечение всем необходимым для ее нормальной работы, называется термином...

- «организация»
- «мотивация»
- «планирование»
- «контроль»

24. В теории менеджмента планирование, организация, контроль представляют собой \_\_\_\_\_ менеджмента.

- функции
- категории
- принципы
- школы

25. Заполните пропуск. К основным видам методов управления не относятся \_\_\_\_\_ методы.

- неэкономические
- административные
- экономические
- социально-психологические

26. Организационно-распорядительные методы менеджмента предполагают...

- делегирование полномочий
- социальное планирование
- конкурсы, смотры
- страхование

27. Заполните пропуск. Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, регулирующее содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон, является \_\_\_\_\_ соглашением.

- трудовым
- тарифным
- типовым
- правовым

28. Личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев организации, называется в теории менеджмента \_\_\_\_\_ организации.

- промышленно-производственным персоналом
- административно-управленческим персоналом
- кадрами
- персоналом

29. обоснованные прогнозы развития ситуации, а кадровые службы располагают средствами прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период.

- консервативная
- превентивная
- ретроспективная

- реактивная

30. Кадровая политика организации, при которой руководство организации работает не только с прогнозами, но и средствами воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, называется...

- пассивной

- активной

- превентивной

- интерактивной

### 2.6.1 Критерии оценки выполнения тестовых заданий для самостоятельной работы

Тестирование представляет собой систему кратких заданий, позволяющую проводить процедуру автоматизированного измерения качества достижения целей обучения, уровня знаний и умений обучающегося.

Критерии оценивания

% выполнения	Результат прохождения тестирования
60-100	Положительно
0-59	Отрицательно

3.

#### 4. 2.7 Задания для контрольной работы

1. Содержание кадровой политики предприятия.
2. Понятие стратегии управления персоналом и ее формирование.
3. Функции, направления деятельности и технология работы службы управления персоналом.
4. Цели и задачи кадрового планирования.
5. Баланс рабочего времени одного работника, его структура и расчет.
6. Планирование численности рабочих.
7. Определение потребности в специалистах.
8. Организация процесса отбора кандидатов на вакантную должность.
9. Управление карьерой, подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации персонала.
10. Преимущества и недостатки основных стилей и методов управления персоналом.
11. Формы и системы заработной платы; организация систем оплаты труда, нацеленная на максимальную результативность деятельности различных категорий работников.
12. Управление конфликтами как элемент системы управления персоналом.
13. Оценка уровня и пути повышения эффективности использования рабочего времени персонала организации.
14. Системы управления персоналом (построение, структура).
15. Виды организационно-управленческих структур, области их эффективного применения, преимущества и недостатки.
16. Совершенствование процедур отбора и приема на работу.
17. Управление адаптацией различных категорий работников.
18. Особенности организации труда и техники личной работы специалистов и руководителей.
19. Основные составляющие успешной карьеры менеджера.
20. Влияние философии фирмы, управленческой этики, системы целей и задач на эффективность управления персоналом и результативность деятельности предприятия.
21. Организация управления персоналом, нацеленная на результаты.
22. Взаимосвязь процессов управления производством и персоналом.

23. Управление персоналом, нацеленное на поиск и реализацию новых возможностей развития производства.
24. Управление персоналом в системе контроллинга.
25. Формальная и неформальная структуры трудовых коллективов, их учет (использование) в управлении персоналом.
26. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.

### 2.7.1 Критерии оценки результатов контрольной работы

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, а сама она написана хорошим научным и литературным языком
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, но сама она написана с некоторыми ошибками
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы не полностью раскрыта, и сама работа написана с существенными ошибками;
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы совершенно не раскрыта, и сама работа написана со многими ошибками;

## 3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

### 3.1 Вопросы к экзамену

1. Кадровая политика: направления, роль, связь со стратегией, эффективностью и этапом развития организации.
2. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления персоналом.
3. Основные направления кадровой политики.
4. Ресурсное обеспечение кадровой политики.
5. Методы разработки и реализации кадровой политики.
6. Основные виды, блоки и формы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь в рамках кадровой политики.
7. Компетенция, квалификация, профессионализм как основа кадровой политики.
8. Кадровый документооборот: основные формы и требования. Связь с кадровой политикой и кадровым планированием.
9. Кадровое планирование: задачи, виды, методы.
10. Рекрутинг в кадровой политике. Специфика набора, отбора и подбора персонала.
11. Требования к персоналу: источники, виды и уровни требований. Методы определения требований к кандидату.
12. Набор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
13. Отбор персонала: задачи, возможности, организационное обеспечение.
14. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь.
15. Особенности адаптации человека в организации: виды и формы адаптации.
16. Методы повышения эффективности адаптации.
17. Обучение персонала: роль, формы, последовательность подготовки и проведения.
18. Планирование карьеры. Основные подходы. Значение планирования карьеры как элемента кадровой политики.
19. Оценка деятельности персонала. Основные подходы. Значение. Принципы проведения.
20. Роль оценки в реализации кадровой политики.

21. Роль службы персонала в реализации кадровой политики.
22. Контроллинг и управленческий учет: соотношение понятий. Технология внедрения контроллинга персонала.
23. Сущность контроллинга персонала: содержание, показатели, периодичность контроллинга.
24. Затраты на персонал: понятие, место в контроллинге персонала.
25. Структура затрат на персонал.
26. Классификация затрат на персонал в соответствии с требованиями официальной статистики.
27. Источники финансирования затрат на персонал. Анализ затрат на персонал, включаемых в себестоимость продукции.
28. Прямые и косвенные. Постоянные и переменные затраты на персонал.
29. Планирование затрат на персонал. Внешние и внутренние факторы планирования.
30. Контроллинг затрат на персонал. Показатели эффективности затрат на персонал.
31. Методы оптимизации затрат на персонал в современных условиях.
32. Особенности диагностики кадровой работы.
22. Содержание методов затрат на персонал.
34. Содержание программы кадрового аудита в организации.
35. Технология кадрового аудита.
36. Правовое обеспечение деятельности аудитора по персоналу.
37. Роль кадрового аудита при оценке качества системы управления персоналом.
38. Бюджетирование как инструмент контроллинга.
39. Направления кадрового аудита.
40. Показатели результативности труда персонала.
41. Определение потребности организации в трудовых ресурсах.
42. Стратегическое развитие организации как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом.
43. Принципы стратегии управления персоналом.
44. Основные этапы реализации стратегии управления персоналом.
45. Кадровое планирование как элемент внутрифирменного планирования.
46. Кадровое планирование как инструмент реализации стратегии управления персоналом.
47. Система показателей, используемых в кадровом планировании.
48. Требования, предъявляемые к показателям, используемым в кадровом планировании
49. Уровни кадрового планирования.
50. Этапы кадрового планирования.
51. Методы, используемые в кадровом планировании.
52. Балансовый метод и его применение в кадровом планировании.
53. Применение нормативного метода в кадровом планировании.
54. Аналитический метод и его применение в кадровом планировании.
55. Применение математического моделирования в кадровом планировании.
56. Сущность и задачи кадрового контроля.
57. Требования, предъявляемые к контролю.
58. Контроль как процесс и его основные этапы.
59. Контроллинг как упреждающее информационное обеспечение управления.
60. Нормативно-правовое регулирование контроллинга персонала.

### **3.2 Тестовые задания**

1. Кадровая политика – это:
  - а) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация;
  - б) особенности группового поведения;
  - в) методы обучения;

г) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты.

2. Руководство – это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) индивид (руководитель) или группа (руководящий состав), либо процесс, т.е. обладающий индивидуальными особенностями способ управления организацией;

г) определенное подавление воли подчиненного.

3. Специалист по организации и управлению трудом других людей, обладающий полномочиями по принятию решений в оговоренной соответствующим образом сфере – это:

а) менеджер;

б) предприниматель;

в) лидер;

г) собственник.

4. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...

а) структуры;

б) технологии;

в) задачи;

г) люди.

5. К основным задачам деятельности менеджера в организации относится:

а) добиться устранения конкурентов на рынке труда экономическими методами;

б) организовать выпуск собственной продукции по минимальным ценам;

в) осуществлять контроль за четким соблюдением режима рабочего дня;

г) поставить нужного человека на нужное место и добиться выполнения своих указаний.

6. Соглашение, заключенное в письменной форме двумя сторонами, регулирующее содержание, начало и завершение трудовых отношений, а также права и обязанности сторон, является...

а) тарифным;

б) типовым;

в) правовым;

г) трудовым.

7. Кадровая политика организации, при которой руководство организации работает не только с прогнозами, но и средствами воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, называется...

а) пассивной;

б) активной;

в) превентивной;

г) реактивной.

8. Кадровая политика организации, при которой руководство организации имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, а кадровые службы располагают средствами прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период, называется...

а) пассивной;

б) активной;

в) превентивной;

г) реактивной.

9. К функции сектора охраны труда и техники безопасности, если таковой выделяется в кадровой службе организации, следует отнести ...

а) оценку содержания труда;

б) анализ трудовых процессов;

в) управление отношениями по охране труда;



г) анализ системы мотивации персонала.

10. В систему управления персоналом не включают ...

а) оценку содержания труда;

б) анализ трудовых процессов;

в) лечение персонала;

г) анализ системы мотивации персонала.

11. Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, принятие решений и контроль с точки зрения кадровой политики в совокупности представляют собой – это:

а) функции;

б) принципы;

в) задачи;

г) методы.

12. Профессионально необходимые качества руководителя – это:

а) особенности группового поведения;

б) индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности;

в) система обрядов;

г) определенное подавление воли подчиненного.

13. Стиль управления – это:

а) совокупность приемов, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным;

б) совокупность принципов;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

14. Авторитарный (директивный) стиль руководства:

а) характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя;

б) совокупность принципов;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

15. Демократический стиль руководства:

а) основан на сочетании принципа единоначалия с активным участием подчиненных в управлении, организации и контроле над всей деятельностью предприятия;

б) совокупность принципов;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

16. Делегирующий стиль руководства:

а) основан на сочетании принципа единоначалия с совокупностью приемов управления, основанных на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение;

б) совокупность принципов;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

17. Либеральный (попустительский) стиль руководства:

а) характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчиненных;

б) совокупность принципов;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

18. Функция управления, направленная на формирование структуры организации и обеспечение всем необходимым для ее нормальной работы, называется термином...

а) «мотивация»;

б) «организация»;

в) «планирование»;

г) «контроль».

19. В теории менеджмента мотивация относится к функциям...
- а) среднего звена управления;
  - б) всех звеньев управления;
  - в) нижнего звена управления;
  - г) персонала.
20. Процесс определения направления развития организации и разработки практических мер для достижения целей организации в менеджменте называется...
- а) планированием;
  - б) прогнозированием;
  - в) футурологией;
  - г) проектированием.
21. С точки зрения теории управления лидерство – это способность эффективно использовать все имеющиеся ...
- а) источники власти;
  - б) человеческие ресурсы;
  - в) ресурсы;
  - г) материальные ресурсы.
22. Кто находится на вершине управленческой пирамиды?
- а) технические исполнители;
  - б) главные специалисты;
  - в) начальник цеха;
  - г) руководитель.
23. Процесс передачи полномочий нижестоящим руководителям на выполнение специальных заданий — это:
- а) стиль руководства;
  - б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
  - в) получение определенного общественного статуса;
  - г) делегирование.
24. Права менеджера использовать определенные ресурсы организации, а также направлять усилия отдельных сотрудников на выполнение тех или иных задач, являются сутью термина:
- а) «делегирование»;
  - б) «возможности»;
  - в) «власть»;
  - г) «полномочия».
25. Делегирование полномочий можно определить как:
- а) стиль руководства;
  - б) процесс, при котором руководители поручают часть своих прав людям, ответственным перед ним, тем самым, преумножая свою власть;
  - в) получение определенного общественного статуса;
  - г) определенное подавление воли подчиненного.
26. Организационное нормирование в организационно-распорядительных методах управления содержит...
- а) стиль руководства;
  - б) разработку норм и нормативов;
  - в) получение определенного общественного статуса;
  - г) определенное подавление воли подчиненного.
27. К основным видам методов управления не относятся методы:
- а) административные;
  - б) неэкономические;
  - в) экономические;
  - г) социально-психологические.
28. Организационно-распорядительные методы управления предполагают...

- а) социальное планирование;
- б) конкурсы, смотры;
- в) делегирование полномочий;
- г) страхование.

29. К экономическим методам управления персоналом не относится...

- а) установление материальных санкций;
- б) конкурсы, смотры;
- в) планирование карьерного роста;
- г) адаптация.

30. С точки зрения менеджмента к группе экономических методов управления можно отнести...

- а) приказ;
- б) разработку должностной инструкции;
- в) премирование по итогам работы за год;
- г) оплату санаторно-курортного лечения.

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/ зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>«Оценка «неудовлетворительн о»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОЦЕНКА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины «Оценка труда персонала» являются:

1. - формирование у обучающихся комплекса знаний, умений и навыков в области оценки деловых и личных качеств сотрудников, а также результатов их труда;
2. - изучение основного инструментария оценки работника;  
- получение и анализ кадровой информации для принятия управленческих решений.

**Задачи** дисциплины «Оценка труда персонала» заключаются в:

1. - формирование знаний и умений в области современных направлений оценки человеческих ресурсов и основных направлений и методов оценки персонала;
2. - ознакомление с основными современными подходами к проблеме оценки персонала организации;
3. - ознакомление с группами, видами и уровнями оценки деятельности персонала, а также их разработки;
4. - овладение навыками поиска, отбора, оценки, аттестации персонала в организации.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
2	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
3	ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности (ОПК-7);
2. Принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).
3. Основы научной организации и нормирования труда (ПК-5).
4. Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда (ПК-5).
5. Методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат (ПК-5).
6. Командную работу, формирование команды (ПК-5).
7. Цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-7).

### **Уметь:**

1. Использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми (ОПК-7).
2. Использовать методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).
3. Анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду (ПК-5).
4. Анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах (ПК-5).
5. Применять методы и принципы формирования команды (ПК-5).

6. Разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала (ПК-7).

#### **Владеть**

1. Навыками организации и координации взаимодействия между людьми (ОПК-7).

2. Навыками контроля и оценки эффективности деятельности персонала (ОПК-7).

3. Навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5).

4. Навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала (ПК-5).

5. Навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7).

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Оценка труда персонала» относится к базовой части Блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1. Б.26**

Учебная дисциплина является необходимой для подготовки обучающихся к пониманию специфики изучения вопросов организации оценки персонала.

Дисциплина «Оценка труда персонала» изучается параллельно со следующими дисциплинами: «Аудит и контроллинг персонала», «Корпоративная социальная ответственность», «Тренинг «Эффективная обратная связь».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Управление персоналом организации», «Компетентностный подход в управлении персоналом», «Регламентация и нормирование труда», «Подбор и адаптация персонала», «Профессиональная психодиагностика», «Информационные технологии в управлении персоналом», «Производственная практика, по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации: экзамен.

#### **Очная форма обучения (срок обучения – 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	8	20	4		6		10	

2	Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	8	20	4		6		10	
3	Методы оценки персонала при найме	8	18	4		4		10	
4	Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда	8	18	4		4		10	
5	Организация текущей деловой оценки персонала	8	22	6		6		10	
6	Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	8	19	6		6		7	
	Экзамен	8	27						27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>28</b>		<b>32</b>		<b>57</b>	<b>27</b>

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный и практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	9	20	2		2		16	
2	Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	9	20	2		2		16	
3	Методы оценки персонала при найме	9	18	2		2		14	
4	Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда	9	18	2		2		14	
5	Организация текущей деловой оценки персонала	9	22	2		2		18	
6	Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	9	37	2		2		33	

Экзамен	9	9				18	9
<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	<b>111</b>	<b>9</b>

## Содержание тем (разделов) дисциплины

### **Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом**

Понятие оценки персонала. Оценка персонала в системе управления персоналом. Виды оценки: оценка при найме, оценка потребностей в обучении, оценка профессионально-личностного потенциала, оценка эффективности деятельности. Планирование рекрутмента.

### **Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов**

Определение потребности в персонале. Исследование рынка труда. Определение требований к персоналу и предложений работодателя. Профиль должности. Построение модели компетенций. Технологии поиска и подбора персонала: массовый рекрутмент, аутсорсинг.

### **Тема 3. Методы оценки персонала при найме**

Психодиагностические и социологические методы оценки персонала. Тестирование. Виды тестов. Интервью: психологическое, биографическое, профессиональное, интервью по компетенциям. Правила постановки вопросов. Оценка резюме: контент-анализ. Метод экспресс-оценки. Невербальные средства коммуникации.

### **Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда**

Оценка персонала в системе кадрового аудита: подбор, ротация, контроль персонала, оптимизация системы оплаты труда, разработка программ обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации. Основы научной организации и нормирования труда. Анализ работ и рабочих мест, оптимизация норм обслуживания и численности персонала.

### **Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала**

Понятие деловой оценки персонала, этапы ее проведения. Разработка критериев оценки. Методы оценки: интервью, структурированное интервью, Ассесмент-центр, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (МВО) (Management by Objectives).

### **Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала**

Оценка персонала как элемент социально-психологической диагностики производственных отношений. Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. Оценка персонала и социальное развитие организации.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Список заданий контрольных работ по отдельным темам учебной дисциплины. Блок тестовых заданий по всей дисциплине в целом и по отдельным темам и вопросам.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.



Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Оценка труда персонала» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы (решение практических заданий);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка сообщений и мультимедиа презентаций по пройденным темам;
- написание рефератов;
- подготовка к экзамену.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html> , доступ по паролю

2. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-9614-4732-3. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86771.html> , доступ по паролю

### **б) дополнительная литература:**

1. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала: учебное пособие / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова. — 2-е изд. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 с. — ISBN 978-5-4486-0451-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79759.html> , доступ по паролю

2. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93053.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

**R-Portal** <https://hr-portal.ru/>

**eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.

**Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

**Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - [споры о датах увольнения](#). Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

**Академия Google** <https://scholar.google.ru> - поисковая система научной информации

**База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) [Ресурсы Интернет](#) [572-res1-1](#)

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

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

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

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых разделов дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

### *Методические указания по изучению теоретического курса*

На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций - сложные виды вузовской работы.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.

Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше

подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии.

Работая над конспектом лекций, всегда используйте не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультацией.

#### *Методические указания по подготовке к практическим занятиям*

При подготовке к практическим занятиям целесообразно пользоваться планом.

Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, решить типовые задачи домашнего задания.

Практические занятия по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков;
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, требующие отбора данных и предварительного вывода аналитических зависимостей.

Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

Практические задания и кейс-задачи – это совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Главные цели практических заданий и кейс-задач – формирование у обучающихся компетенций в области управления персоналом, навыков и умений решения практических задач по управлению персоналом в организации, а также закрепление и углубление теоретических знаний, получаемых на лекционных занятиях.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Прежде чем приступить к чтению, необходимо запомнить или записать выходные данные издания: автор, название, издательство, год издания, название интересующих глав. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах,

фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект.

Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия.

Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

#### *Методические указания по использованию информационных технологий*

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

#### *Методические рекомендации по написанию реферата*

Реферат является самостоятельным библиографическим исследованием обучающегося, носящим описательно-аналитический характер.

Реферат не должен копировать содержание первоисточников. Он представляет собой новый вторичный текст, созданный в результате систематизации и обобщения материалов из первоисточников, его аналитико-синтетической переработки.

Целью подготовки реферата является обобщение различных научных идей, концепций,

точек зрения на основе самостоятельного анализа отечественной и иностранной литературы.

Выполнение реферата должно иметь логически-обусловленную последовательность:

1. Определение темы.
2. Поиск, изучение и систематизация отобранных материалов.
3. Составление плана работы.
4. Написание текста.
5. Оформление реферата.

Реферат выполняется по одной из предложенных тем по выбору обучающегося с учетом его интересов и актуальности проблемы.

Примерная структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованных источников
7. Приложения.

Во введении автор обосновывает выбор темы, ее актуальность, место в существующей проблематике, степень ее разработанности и освещенности в литературе, определяются цели и задачи исследования. В объеме реферата введение составляет 1-2 страницы.

Введение состоит из: вступления, обоснования актуальности выбранной темы, краткого обзора литературы, формулировки цели и задач реферата и его структуры.

Вступление состоит из 1-2 абзацев, необходимых для начала.

Обоснование актуальности выбранной темы – это ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему данного реферата, чем она меня заинтересовала?». Необходима связь темы реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме представляет собой краткую характеристику основных источников литературы, с которой автор работал, оценку ее полезности и степени разработанности.

Цель и задачи реферата, которые предстоит решить в соответствии с выбранной темой, формулируются после изучения литературных источников по данной проблематике.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата.

Задача – то, что требует разрешения.

В основной части выделяют 2-3 вопроса рассматриваемой проблемы (главы, параграфы), в которых формулируются ключевые положения темы. В них автор развернуто излагает анализ проблемы, доказывает выдвинутые положения. Необходимо добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных целей и задач. Каждый раздел должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Основное содержание реферата излагается по вопросам плана последовательно, доказательно, аргументировано, что является основным достоинством самостоятельной работы.

При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (утверждения лучше выразить в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий ученых обязательно ставить инициалы;
- каждая глава начинается с новой страницы, а параграф с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо сделать ссылки на источники, отраженные в списке использованной литературы.

В заключении подводятся итоги исследования, обобщаются полученные результаты, делаются выводы по теме реферата, даются рекомендации по применению полученных результатов исследования.

Список использованных источников должен содержать не менее 10 источников, изданных за последние пять лет, и служит показателем изученности темы автором.

Перечень литературы приводится в алфавитном порядке в соответствии с требованиями оформления. В нем фиксируются только те источники, с которыми работал автор реферата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий источников. При наличии нескольких работ одного автора их названия располагаются по годам изданий. Если привлекались отдельные страницы из книги, они указываются. Иностранные источники (изданные на иностранном языке) и электронные ресурсы перечисляются в конце списка.

Требования к оформлению реферата

Объем работы - не более 15-20 страниц печатного текста. Реферат представляется на одной стороне бумаги формата А4 размером 210x297 мм в одном цвете. Параметры страницы: межстрочный интервал - полуторный. Заголовки разделов, глав, параграфов должны отделяться от текста интервалами. Заголовок раздела - шрифт Times New Roman 14 ПРОПИСНЫМИ буквами. Обязательно соблюдение красной строки в начале абзаца. Текст не обходимо печатать, соблюдая следующие параметры:

Верхнее и нижнее поле страницы – 2 см, левое – 2,5 см., правое – 1,5 см.

Нумерацию таблиц и рисунков сквозная. Первой страницей является титульный лист. Он входит в общее количество страниц. На титульном листе номер страницы не ставят. На следующих страницах номер ставят в нижнем правом углу страницы без точки.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

Академия Google  
Поисковая система научной информации  
<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru)»Ресурсы Интернет»572-res1-1

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

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

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

Портал психологических изданий PsyJournal.ru  
Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)  
<http://psyjournals.ru/>

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

#### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Целесообразно получаемые в процессе изучения данной дисциплины знания использовать на практике.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет

ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешной сдачи предстоящего экзамена.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

кандидат педагогических наук, доцент, Ильченко Светлана Владимировна, заведующий кафедрой «Жилищное хозяйство и управление персоналом» НОЧУ ВО «Московский экономический институт»



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

- **Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания**

### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	1. методы и способы кооперации в процессе профессиональной деятельности; 2. принципы, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	1. использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми; 2. использовать методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	1. навыками организации и координации взаимодействия между людьми; 2. навыками контроля и оценки эффективности деятельности персонала.
2.	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	1. основы научной организации и нормирования труда; 2. методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; 3. методы нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; 4. командную работу, формирование команды.	1. анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; 2. анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; 3. применять методы и принципы формирования команды.	1. навыками эффективной организовали групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; 2. навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала.
3	ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	применять методы и принципы формирования команды.	навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

<b>Уровни сформированности компетенций</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>НЕДОСТАТОЧНЫЙ</b>	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
<b>ПОРОГОВЫЙ</b>	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>БАЗОВЫЙ</b>	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>ПОВЫШЕННЫЙ</b>	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### **1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)</b>	<b>Код контролируемой компетенции</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей</b>	<b>Наименование оценочного средства для текущего контроля</b>	<b>Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации</b>

1	Знание: методов и способов кооперации в процессе профессиональной деятельности; принципов, методов и инструментов контроля и оценки эффективности деятельности других.	ОПК-7	Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
2	Умение: использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми; использовать методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.	ОПК-7	Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

			Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
3	Владение: навыками организации и координации взаимодействия между людьми; навыками контроля и оценки эффективности деятельности персонала.	ОПК-7	Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
4	Знание: основ научной организации и нормирования труда; методов определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; методов нормирования труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; командную работу, формирование команды.	ПК-5	Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
5	Умение: анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах;	ПК-5	Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

	применять методы и принципы формирования команды.			<i>самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	
6	Владение: навыками эффективной организовали групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала.	ПК-5	Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
7	Знание: целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	ПК-7	Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 3. Методы оценки персонала при найме	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>
			Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады,</i>	<i>Вопросы/тестовые задания к экзамену</i>

				задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	
8	Умение: применять методы и принципы формирования команды.	ПК-7	Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к экзамену
9	Владение: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	ПК-7	Тема 3. Методы оценки персонала при найме	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к экзамену
			Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельной работы, тестовые задания для самостоятельной работы, задания для контрольной работы	Вопросы/тестовые задания к экзамену

				<i>работы</i>	
			Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	<i>устный опрос, рефераты, вопросы к практическим занятиям, доклады, задания для самостоятельн ой работы, тестовые задания для самостоятельн ой работы, задания для контрольной работы</i>	<i>Вопросы/тесто вые задания к экзамену</i>

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.

Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов

Тема 3. Методы оценки персонала при найме.

Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации и научной организации труда.

Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала.

Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала.

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы обучающихся на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если обучающийся активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: обучающийся активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, обучающийся обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко

	выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка</b> «удовлетворительно»/зачтено	Выставляется в том случае, когда обучающийся в целом овладел пониманием основной сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка</b> «неудовлетворительно»/не зачтено	Выставляется в случае, когда обучающийся обнаружил несостоятельность осветить на вопрос. Вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

1. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи.
2. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
3. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
4. Дополнительность в применении методов оценки персонала.
5. Нетрадиционные методы оценки персонала.
6. Роль психологической службы в организации оценки персонала.
7. Применение информационных технологий при найме, оценке и отборе персонала.
8. Оценка персонала и социальное развитие организации.
9. Системный подход к организации оценки персонала.
10. Возможности компетентностного подхода в оценке персонала.
11. Зарубежный опыт организации рекрутмента.
12. Отечественный рекрутмент: состояние и перспективы.
13. Этические аспекты оценки персонала.
14. Коммуникативный аспект оценки персонала.
15. Метод кейсов в оценке персонала.
16. Значение деловой оценки для формирования мотивации персонала.
17. Факторы повышения эффективности использования результатов, полученных при оценке персонала.
18. Соппротивление сотрудников внедрению системы оценки персонала: причины и пути преодоления.
19. Методики оценки личных качеств персонала.
20. Методики оценки знаний и компетенций персонала.
21. Нормативно-правовые основы проведения аттестации персонала.
22. Алгоритмы выбора технологий оценки персонала.
23. Направления повышения качества оценки персонала.
24. Внедрение системы управления по целям в российских условиях.
25. Роль оценки персонала в создании резерва выдвижения.
26. Оценка персонала как составляющая инвестиционного подхода к человеческим ресурсам

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и
---------------------------------	--



	оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям.

### 2.3 Тематика докладов

1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки.
2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
3. Профиль должности.
4. Построение модели компетенций.
5. Современные технологии поиска и подбора персонала.
6. Тестовые методики оценки персонала.
7. Правила проведения интервью.
8. Психологическое интервью.
9. Биографическое интервью.
10. Профессиональное интервью.
11. Интервью по компетенциям.
12. Применение контент-анализа при оценке резюме.
13. Экспресс-оценка при найме персонала.
14. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала.
15. Оценка персонала как средство контроля персонала.
16. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
17. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
18. Применение методики Ассесмент-центра при проведении деловой оценки персонала.
19. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
20. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
21. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
22. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
23. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
24. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
25. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала.
26. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.

#### 2.3.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой
---------------------------------	--

	изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.4 Вопросы для устного опроса

1. Исходное понятие и главная цель оценки персонала организации. Функции, задачи и субъекты оценки.
2. Система и уровни оценки персонала организации. Основные этапы проведения оценки (создание технологии оценки).
3. Оценка персонала в теории и практике. Оценка персонала в малом и среднем бизнесе: задачи и результаты.
4. Отечественный и зарубежный опыт проведения оценки персонала организаций. Системы эффективных технологий.
5. Понятие и обзор основных методов оценки персонала организации. Преимущества и недостатки различных методов оценки.
6. Комплексный анализ методов оценки персонала организации. Цели и задачи различных методов оценки.
7. Тестирование как один из видов оценки персонала организации. Оценка эффективности профессионального тестирования.
8. Процедура проведения интервью и надежность его выводов. Интервью по компетенциям: общая характеристика.
9. Профильные бизнес-кейсы как один из видов оценки персонала организации.
10. Компьютерные методы оценки персонала. Использование метода компьютерного анализа для проверки надежности кандидатов.
11. Понятие и характеристика основных типовых ошибок при оценке персонала организации.
12. Характеристика типовых ошибок при использовании различных методов оценки персонала организации.
13. Характеристика и анализ ошибок деловой оценки персонала организации.
14. Типовые ошибки при составлении компетенций как системы должностных требований.
15. Типовые ошибки при проведении опроса и построении оценочных шкал.
16. «Ассесмент-центр» (Assessment Centre) как метод оценки персонала. Основные характеристики.
17. Технология построения процедуры «ассесмент-центр» при проведении оценки персонала организации.
18. Становление цивилизованного рынка услуг по проведению в России «ассесмент-центра». Деятельность кадровых центров по оценке персонала организации.
19. Отечественный и зарубежный опыт деятельности «центров оценки» персонала (сравнительная характеристика). Перспективы и ограничения применения технологий оценки.
20. Метод оценки «360 градусов»: понятие, преимущества метода и основная характеристика.

20. Типовая модель процесса постановки метода оценки «360 градусов». Обратная связь по принципу «360 градусов».

21. Отечественный и зарубежный опыт применения метода «360 градусов». Опросник «360 градусов» как инструмент оценки результативности труда.

22. Понятие, цели и задачи аттестации персонала организации. Субъекты аттестационной процедуры.

23. Этапы проведения аттестации. Алгоритм аттестационной процедуры.

24. Критерии и методы оценки при проведении аттестации персонала.

25. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал.

26. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

Если обучающийся правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если обучающийся неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

#### **2.5 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Разработка критериев оценки при подборе персонала (на примере...).

Задание 2. Разработка критериев оценки при расстановке персонала (на примере...).

Задание 3. Разработка системы оценки при отборе и подборе персонала (на примере...).

Задание 4. Совершенствование системы оценки при отборе и подборе персонала (на примере...).

Задание 5. Разработка системы деловой оценки персонала (на примере...).

Задание 6. Совершенствование деловой оценки персонала (на примере...).

Задание 7. Текущая деловая оценка персонала как способ мотивации деловой оценки персонала (на примере...).

Задание 8. Разработка текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (на примере...).

Задание 9. Совершенствование текущей деловой оценки персонала организации (на примере...).

Задание 10. Разработка процедуры ассессмента для оценки руководящего состава организации (на примере...).

Задание 11. Разработка процедур оценки для разных категорий персонала (на примере...).

Задание 12. Оценка персонала как основа управления человеческими ресурсами (на примере...).

Задание 13. Разработка системы аттестации персонала организации (на примере...).

Задание 14. Совершенствование системы аттестации персонала (на примере...).

Задание 15. Современных технологий оценки персонала (на примере...).

Задание 16. Разработка мер, снижающих сопротивление работников организации при введении оценки персонала (на примере...).

Задание 17. Деловая оценка персонала как основа развития человеческих ресурсов организации.

Задание 18. Практика применения инновационных методов оценки персонала в организации (на примере...).

#### **2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если обучающийся без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если обучающийся с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации обучающийся, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

1.

## 2. 2.6 Тестовые задания для самостоятельной работы

1. В процессе выявления ключевых компетенций можно выделить следующий шаг:

- а) определение потребности в персонале;
- б) определение наиболее важных направлений работы;
- в) мотивация результатов труда и поведения персонала;
- г) инновационное преобразование в организации.

2. Основным требованием к критериям оценки является:

- а) соответствие ценностей сотрудника ценностям компании;
- б) краткость;
- в) лаконичность;
- г) должны оценивать результат деятельности сотрудника, а не затраченные им усилия.

3. Должностная инструкция должна содержать:

а) общие положения (полное наименование должности; должностной уровень; в чьём подчинении находится сотрудник; сотрудники в подчинении; порядок замещения; материальная ответственность; список нормативных документов, которыми руководствуется; требования к профессиональной квалификации);

- б) факторы успеха работника;
- в) результаты тестирования сотрудника;
- г) предполагаемый объём социальных выплат.

4. Преимуществом ассесмент-центра является:

а) большие расходы на его проведение;

б) наиболее объективная оценка;

в) значительные затраты времени, особенно топ-менеджмента;

г) сотрудники сами заинтересованы в оценке, то есть считают, что она является главным элементом для их развития.

5. По результатам проведения ассесмент-центра принимается решение:

- а) подбор кандидатов на руководящие должности;
- б) увольнение сотрудников;
- в) перевод в другое подразделение;
- г) отпуск за свой счет.

6. Основная цель метода 360 градусов:

а) оценка по компетенциям, выполняемая людьми, которые постоянно взаимодействуют с сотрудником;

б) совместная постановка задач руководителем и сотрудником и оценка результатов их выполнения по прошествии отчетного периода;

в) оценивает не только результаты, но и компетенции сотрудника, то есть личные качества, которые необходимы ему для достижения поставленных целей;

г) предназначен для оценки сотрудников по компетенциям под конкретную кадровую задачу.

7. Оценка управленческого потенциала – это:

а) определение соответствия работника вакантной или занимаемой должности;

б) совокупность имеющихся средств и возможностей в конкретной области;

в) направление в современном менеджменте, связанное с синтезированным и комплексным решением всех кадровых проблем организации, с обеспечением всех кадровых функций организации;

г) уровень знаний, умений и навыков менеджеров в важнейших областях управления.

8. Метод, позволяющий защититься от субъективизма при проведении аттестации:

- а) поведенческие шкалы;

- б) моделирование;
- в) наблюдение;
- г) опрос.

9. Самым важным моментом аттестации является:

- а) оценка сотрудника руководителем;
- б) самооценка сотрудника;
- в) оценка сотрудников экспертами;
- г) постаттестационное собеседование.

10. Самооценка сотрудника позволяет:

- а) получить мнение о ценности, уровне или значении кого-чего-нибудь;
- б) ещё раз проанализировать свою деятельность за отчетный период, подобрать факты, продумать шаги по саморазвитию;
- в) определить стоимость услуг специалиста;
- г) определить его нужды и потребности.

11. Аттестация по истечении испытательного срока:

- а) имеет целью получение документированного вывода по результатам аттестации, а также аргументированных рекомендаций по дальнейшему служебному использованию аттестуемого;
- б) проводится с учётом требований новой предполагаемой должности и новых обязанностей;
- в) проводится периодически и является обязательной для всех работников;
- г) проводится каждый день.

12. К наиболее сложным и комплексным методам оценки персонала относят:

- а) метод управления по целям;
- б) источниковедческий (биографический);
- в) описательный;
- г) метод анкет и сравнительных анкет.

13. Методика Assessment Center позволяет:

- а) провести сравнение эффективности работы сотрудников внутри группы, сопоставить работников между собой;
- б) дать индивидуальную и сравнительную оценку участников исходя из специфики компании и требований, предъявляемых к конкретной должности;
- в) провести сравнение каждого с каждым в специально сгруппированных парах;
- г) провести организационно-деятельностную игру, анализ знаний и умений, ранжирование игроков по их ролям и оценка способности работы в малой группе.

14. Методику оценки 360° используют в случае:

- а) согласования ожидания работника и организации;
- б) изучения личных факторов персонала: работоспособность, возможность и готовность индивида к работе, условия труда;
- в) мотивации трудовой деятельности;
- г) для оценки уровня развития компетенций.

15. К наиболее простым методам оценки персонала относится:

- а) метод заданного распределения;
- б) все ответы верные;
- в) метод экспертных оценок;
- г) источниковедческий (биографический).

16. Система оценки должна быть:

- а) связанной с системой материальной и нематериальной мотивации;
- б) политико-ориентированной;
- в) инновационной;
- г) бесконфликтной.

17. Существует проблема объективности оценки в виде отдельных требований к оценочной технологии, она должна быть построена так, чтобы персонал был оценен:

- а) достоверно в отношении деятельности;

- б) креативно;
- в) с применением информационных технологий;
- г) с применением информационных технологий.

18. Выберите способ связи оценки персонала с системой нематериальной мотивации:

а) отбор на участие во внутренних конкурсах на звание лучшего в профессии, лучшего молодого специалиста и др.;

- б) повышение сотрудника в должности;
- в) планирование мероприятий для обучения и развития персонала;
- г) формирование кадрового резерва.

19. Отметьте аргумент «за» общую оценку сотрудника:

а) без выставления общего балла невозможно связать оценку с системой компенсации и льгот, что является одной из главных задач многих компаний;

- б) баллы могут превратиться в предмет манипуляций менеджера;
- в) сложно достичь одинакового подхода всех менеджеров компании к оценкам;
- г) вполне вероятно, что большинство оценок окажутся средними, что демотивирует сотрудников.

20. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на:

- а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений;
- г) упорядочение распределения должностных инструкций и предписаний.

### 2.6.1 Критерии оценки выполнения тестовых заданий для самостоятельной работы

Тестирование представляет собой систему кратких заданий, позволяющую проводить процедуру автоматизированного измерения качества достижения целей обучения, уровня знаний и умений обучающегося.

Критерии оценивания

% выполнения	Результат прохождения тестирования
60-100	Положительно
0-59	Отрицательно

### 3. 2.7 Задания для контрольной работы

1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки. Основы разработки программ и процедур оценки персонала.
2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
3. Профиль должности, построение модели компетенций как основа для разработки критериев оценки персонала.
4. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
5. Оценка персонала как средство контроля персонала.
6. Деловая оценка персонала при привлечении, подборе и отборе персонала.
7. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи. Оценка персонала в кадровом аудите.
8. Оценка персонала как составляющая инвестиционного подхода к человеческим ресурсам.
9. Роль оценки персонала в создании резерва выдвижения.
10. Внедрение системы управления по целям в российских условиях.

11. Факторы повышения эффективности использования результатов, полученных при оценке персонала.
12. Нормативно-правовые основы проведения аттестации персонала.
13. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
14. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.
15. Коммуникативный аспект оценки персонала.
16. Значение деловой оценки для формирования мотивации персонала.
17. Сопротивление сотрудников внедрению системы оценки персонала: причины и пути преодоления.
18. Алгоритмы выбора технологий оценки персонала.
19. Направления повышения качества оценки персонала.
20. Оценка персонала, а инструмент кадровой политики.
21. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки. Основы разработки программ и процедур оценки персонала.
22. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
23. Профиль должности, построение модели компетенций как основа для разработки критериев оценки персонала.
24. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
25. Оценка персонала как средство контроля персонала.
26. Деловая оценка персонала при привлечении, подборе и отборе персонала.
27. Методики оценки личных качеств персонала.
28. Методики оценки знаний и компетенций персонала.
29. Деловая оценка персонала при отборе персонала на конкретную должность персонала.
30. Современные технологии поиска и подбора персонала.

### 2.7.1 Критерии оценки результатов контрольной работы

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, а сама она написана хорошим научным и литературным языком
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы полностью раскрыта, но сама она написана с некоторыми ошибками
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы не полностью раскрыта, и сама работа написана с существенными ошибками;
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется обучающемуся, если тема контрольной работы совершенно не раскрыта, и сама работа написана со многими ошибками;

## 3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

### 3.1 Вопросы к экзамену

1. Значение оценки персонала для организации и для профессионального развития личности.
2. Организация и технология процесса оценки персонала при найме персонала.
3. Организация и технология процесса оценки персонала при отборе и приеме персонала.
4. Организация и технология процесса оценки персонала при развитии персонала.
5. Основные требования к процедуре оценки.
6. Основные этапы создания Центра оценки персонала как подразделения службы управления персоналом.
7. Особенности анализа результатов психогаммы.
8. Особенности индивидуальной оценки руководителей.

9. Особенности количественной оценки элементов профессиональной деятельности.
10. Особенности описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал.
11. Особенности оценки компетентности (профессионализма).
12. Особенности оценки личностных качеств.
13. Особенности оценки потенциала персонала.
14. Особенности оценки профессиональной мотивации.
15. Особенности оценки профессиональной самооценки.
16. Особенности оценки трудовой деятельности.
17. Особенности оценки удовлетворенности потребностей работника.
18. Особенности оценки персонала в зависимости от типа (уровня) развития организации.
19. Особенности оценки персонала в системах менеджмента качества.
20. Особенности оценки персонала как компонента оценки производительности труда.
21. Особенности оценки профессионально важных качеств.
22. Особенности оценки профессионального поведения.
23. Особенности оценки профессиональных знаний.
24. Особенности оценки системы внутренних коммуникаций.
25. Особенности оценки социально-психологического климата в коллективе.
26. Особенности оценки сформированности команды.
27. Особенности оценки уровня корпоративной культуры.
28. Особенности оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.
29. Особенности оценки эффективности работы сотрудников
30. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов, по оценке персонала.
31. Особенности проведения кадрового аудита.
32. Особенности соотношения оценки персонала и диагностических методов, оценки персонала и анализа трудовой деятельности.
33. Проблемы и сложности оценки персонала.
34. Программы оценки персонала на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.
35. Проектирование процедуры экспертной оценки персонала предприятия.
36. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации.
37. Словарь экспертной оценки: сущность, задачи специфика.
38. Современные формы оценки персонала.
39. Соотношение оценки и диагностики, оценки и анализа.
40. Специфика анкетирования.
41. Специфика использования биографических тестов.
42. Специфика использования интервью.
43. Специфика использования личностных тестов.
44. Специфика использования методов определения уровня самооценки.
45. Специфика использования общих тестов способностей.
46. Специфика использования тестов на профпригодность.
47. Специфика метода заданного распределения.
48. Специфика метода классификации.
49. Специфика метода сравнения по парам.
50. Специфика наблюдение.
51. Специфика оценки по решающим ситуациям.
52. Специфика понятий «оценка персонала», «оценка человеческих ресурсов», «оценка трудовой деятельности», «кадровый аудит».
53. Специфика рейтинговой оценки.
54. Основы научной организации и нормирования труда
55. Анализ работ рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.



56. Организация групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
57. Сущность методов оценки персонала.
58. Типология видов оценки персонала и трудовой деятельности.
59. Требования компетентного подхода к оценке персонала.
60. Цели и задачи оценки персонала.

### 3.2 Тестовые задания

1. Оценка персонала — это:
  - а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;
  - б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;
  - в) отсутствие жесткой системы наказаний;
  - г) создание необходимых условий труда и отдыха сотрудников, обеспечение занятости, формирование здорового морально-психологического климата, стимулирование творческой активности, налаживание социального партнерства, охрана труда.
2. Управляющие персоналом — это:
  - а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;
  - б) использование методов прямого или косвенного определения вклада отдельных сотрудников в конечный или промежуточный результаты работы подразделений;
  - в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;
  - г) самостоятельная группа профессиональных специалистов – менеджеров, главные цели которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров.
3. Производительность труда – это:
  - а) специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек в составе определенной социальной группы;
  - б) эффективность, с которой организация использует труд своего персонала, капитала и иных ресурсов для производства определенного продукта или оказания услуги;
  - в) форма обучения, имеющая целью систематизацию знаний, выявление и контроль знаний обучаемых;
  - г) самостоятельная группа профессиональных специалистов – менеджеров, главные цели которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров.
4. Цель оценки персонала:
  - а) переподготовка персонала;
  - б) увольнение и набор молодых специалистов;
  - в) повышение эффективности функционирования системы управления персоналом;
  - г) увольнение и набор специалистов.
5. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям — это:
  - а) личностная;
  - б) социальная;
  - в) адаптационная;
  - г) культурная.
6. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству — это:
  - а) личностная;
  - б) социальная;
  - в) адаптационная;
  - г) культурная.

7. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость — это:

- а) личностная;
- б) социальная;
- в) адаптационная;
- г) культурная.

8. С какой целью проводится профотбор:

- а) с целью проверки знаний;
- б) с целью подбора исполнителя для работы;
- в) с целью приема на работу;
- г) с целью выбора профессии.

9. Новые факты и цифры, которые собраны специально для проекта исследования, называются:

- а) первичные исследования;
- б) первичными данными;
- в) маркетинговое исследование;
- г) количество телефонных звонков клиентам по предложению услуг компании.

10. Время, включающее в себя регламентируемые и нерегламентируемые перерывы:

- а) время работы;
- б) рабочее время;
- в) время перерывов;
- г) время отдыха.

11. Выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за определенный период времени к их среднесписочной численности за этот же период:

- а) текучесть кадров;
- б) перемещение кадров;
- в) диаграмма увольнения;
- г) коэффициент увольнения.

12. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

- а) аттестация рабочих мест по условиям труда;
- б) экспертиза условий труда;
- в) сертификация рабочих мест по условиям труда;
- г) выполнение трудовой функции работником.

13. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

- а) применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ;
- б) не применяются;
- в) применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ;
- г) применяются.

14. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются ...

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- б) работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- в) по соглашению сторон договора;
- г) единолично работодателем.

15. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган ...

а) отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда;

б) обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и неподлежащими применению;

в) сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда;

г) все ответы не верные.

16. Профессиограммы — это:

а) непосредственный труд людей;

б) обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии;

в) профилактика здорового образа жизни;

г) разнообразные товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью (ценой).

17. Разделение труда — это:

а) непосредственный труд людей;

б) обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии;

в) обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии;

г) разнообразные товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью (ценой).

18. Трудовое движение — это:

а) однократное перемещение рук, ног, корпуса рабочего в процессе труда;

б) обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии;

в) выполнение в течение нормальной продолжительности и нормальной продолжительности рабочего дня, наряду с работами по основной профессии, работ по второй или нескольким профессиям;

г) разнообразные товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью (ценой).

19. Трудовое действие — это:

а) совокупность трудовых движений, выполняемых непрерывно и имеющих частное целевое назначение;

б) обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии;

в) выполнение в течение нормальной продолжительности и нормальной продолжительности рабочего дня, наряду с работами по основной профессии, работ по второй или нескольким профессиям;

г) разнообразные товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью (ценой).

20. Компетенции — это:

а) стиль руководства;

б) ценности и личностные качества, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей;

в) получение определенного общественного статуса;

г) определенное подавление воли подчиненного.

### **3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/ зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>«Оценка «неудовлетворительн о»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕРЕВОДА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Практика профессионального перевода являются:

- языковой компетенции: знание фонетических, лексических и грамматических единиц.
- дискурсивной компетенции: способность строить целостные логические высказывания в процессе устной и письменной профессионально значимой коммуникации
- социолингвистической и стратегической компетенций: знание и умение использовать информацию о социальных и культурных особенностях коммуникации в иноязычной среде, в том числе в условиях дефицита языковых средств

**Задачи** дисциплины Практика профессионального перевода заключаются в:

1. закрепить речевые нормы английского языка как основного средства международного общения;
2. познакомить с алгоритмами и инструментами решения актуальных задач в области коммуникации в сфере профессиональной деятельности, а также в иных сферах жизнедеятельности (социальной, научной, бытовой);
3. увеличить скорость и улучшить качество чтения, обучить пользоваться следующими видами чтения: ознакомительным, изучающим (аналитическим), просмотровым и поисковым;
4. способствовать освоению новых и закреплению известных грамматических явлений и структур;
5. научить студентов логично излагать свои мысли, в том числе в форме эссе;
6. научить составлять резюме, аннотации, деловые письма, автобиографию;
7. выработать и углубить уже имеющиеся навыки разных видов чтения;
8. увеличить объем активного (1000 единиц) и пассивного (500 единиц) профессионального словаря;
9. улучшить качество устной речи в части произношения (артикуляция, интонация, мелодика речи).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

1. Лексический минимум в объеме не менее 1500 новых слов и фразеологических единиц общего и терминологического характера.
2. Основные способы выражения семантической, коммуникативной и структурной преемственности между частями высказывания, элементами текста
3. Принципы и нормы использования штампов и клише в официально-деловом стиле речи

### **Уметь:**

1. Работать со словарями и использовать машинный перевод и алгоритмы постредактирования и обработки текста
2. Использовать алгоритмы и принципы устного и письменного перевода деловых и профессиональных текстов
3. Осуществлять письменный перевод с соблюдением норм лексической эквивалентности, соблюдением грамматических, синтаксических и стилистических норм

### **Владеть:**

1. Системой лингвистических знаний, включая знание основных фонетических, лексических, грамматических, словообразовательных явлений и закономерностей функционирования изучаемого иностранного языка, его функциональных разновидностей

2. Технологией последовательного перевода, перевода с листа, реферативного и аннотированного перевода
3. Приемами лексической и грамматической трансформации текста при переводе

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Практика профессионального перевода относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)» Индекс дисциплины Б1.Б.27.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Русский язык и культура профессиональной речи, Критическое мышление и аргументация, Обучение учению, Культурология, Современные информационные технологии, Иностранный язык, Иностранный язык в профессиональной сфере

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Спецдисциплина на иностранном языке, Введение в профессию с основами профессиональной этики.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Проблемы перевода и задачи переводчика.	5	8			2		6	
2	Виды и стратегии перевода.	5	12			6		6	
3	Лексико-семантические приемы перевода.	5	20			12		8	
4	Грамматические и стилистические приемы перевода.	5	20			12		8	
5	Техника перевода. Практикум.	5	12			4		8	
6	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)							<b>4</b>	
7	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>			<b>32</b>		<b>40</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Контроль	
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			Самостоятельная работа		
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия			Интерактив
1	Проблемы перевода и задачи переводчика.	5	11			1		10	
2	Виды и стратегии перевода.	5	12			2		10	
3	Лексико-семантические приемы перевода.	5	14			4		10	
4	Грамматические и стилистические приемы перевода.	5	14			4		10	
5	Техника перевода. Практикум.	5	17			1		16	
6	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4						4
7	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>			<b>12</b>		<b>56</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### Тема 1. Проблемы перевода и задачи переводчика.

Общие вопросы перевода. Задачи переводчика в ситуациях устного и письменного перевода. Переводческая запись. Работа со словарями разного типа и электронными базами данных, составление рабочего глоссария. Перевод научных и публицистических текстов и его специфика. Обслуживание психолого-педагогических международных конференций (устный последовательный перевод и перевод с листа). Адекватность и эквивалентность перевода

#### Тема 2. Виды и стратегии перевода.

Предпереводческий анализ. Контекст: лингвистический, экстралингвистический. Способы перевода. Перевод устный и письменный: устный последовательный, синхронный, перевод с листа, письменный перевод, реферативный перевод и перевод – аннотация

#### Тема 3. Лексико-семантические приемы перевода.

Лексический аспект перевода. Штампы и клише в официально-деловом стиле речи. Лексические приемы перевода: транскрипция и транслитерация, калькирование. Лексические проблемы перевода. Безэквивалентная лексика и перевод реалий: транскрипция, транслитерация, калькирование, описательный и приблизительный перевод. Лексические трансформации: дифференциация значений; конкретизация значений; генерализация значений; смысловое развитие; антонимический перевод; целостное преобразование; компенсация потерь в процессе перевода

#### Тема 4. Грамматические и стилистические приемы перевода.

Понятие трансформаций. Факторы, влияющие на применение грамматических трансформаций. Синтаксическая функция предложения. Лексическое наполнение; смысловая структура; контекст (окружение) предложения; экспрессивно-стилистическая функция. Грамматические трансформации: дословный перевод, членение и объединение предложения,



перестановка членов предложения  
Перевод профессионализмов, безэквивалентная лексика.

**Тема 5.** Техника перевода. Практикум.

Этапы переводческого процесса. Техника работы со словарем.

Машинный перевод и постредактирование: адаптация и обработка текста

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Проблемы перевода и задачи переводчика.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Виды и стратегии перевода.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Лексико-семантические приемы перевода.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Грамматические и стилистические приемы перевода.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
5	Техника перевода. Практикум.	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

### Приложение № 1

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

### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Андреева, Е. Д. Теория перевода. Технология перевода : учебное пособие / Е. Д. Андреева. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 153 с. — ISBN 978-5-7410-1737-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71336.html">http://www.iprbookshop.ru/71336.html</a>	По логину и паролю
2	Яковлев, А. А. Перевод и межкультурное взаимодействие : учебное пособие / А. А. Яковлев. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 236 с. — ISBN 978-5-7638-3603-5. — Текст : электронный	<a href="http://www.iprbookshop.ru/84294.html">http://www.iprbookshop.ru/84294.html</a>	По логину и паролю

	// Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].		
3	Мельничук, М. В. Английский язык. Grammar in Progress : учебное пособие / М. В. Мельничук, Г. В. Третьякова, Т. А. Танцура. — 3-е изд. — Москва : Прометей, 2019. — 182 с. — ISBN 978-5-907100-34-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS Лушникова, И. И. Communication. Science : учебно-методическое пособие / И. И. Лушников. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 72 с. — ISBN 978-5-4263-0543-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. —	<a href="http://www.iprbookshop.ru/94405.html">http://www.iprbookshop.ru/94405.html</a>  <a href="http://www.iprbookshop.ru/75794.html">http://www.iprbookshop.ru/75794.html</a>	По логину и паролю  По логину и паролю

### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Попов Е.Б. Иностраный язык для делового общения. Английский язык: учебное пособие / Попов Е.Б.— С.: Вузовское образование, 2013. 72— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/16673">http://www.iprbookshop.ru/16673</a>	По логину и паролю
2	Белова, Н. А. Перевод с английского языка на русский : практикум для СПО / Н. А. Белова. — Саратов : Профобразование, 2020. — 107 с. — ISBN 978-5-4488-0628-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92142.html">http://www.iprbookshop.ru/92142.html</a>	По логину и паролю
3	Быкова, И. А. Перевод научной литературы по специальности : учебное пособие / И. А. Быкова, Е. А. Нотина, В. Э. Улюмджиева. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2018. — 88 с. — ISBN 978-5-209-08477-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/91046.html">http://www.iprbookshop.ru/91046.html</a>	По логину и паролю
4	Муртазина, Э. И. Tolerance in intercultural communication. Knowledge and skills (Толерантность в межкультурном общении. Знания и навыки) : учебное пособие / Э. И. Муртазина. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-7882-1785-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/61954.html">http://www.iprbookshop.ru/61954.html</a>	По логину и паролю

### 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://iprbookshop.ru>
- 2) Электронная информационно-образовательная среда Института (Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения “InStudy”) <https://dist.inpsycho.ru/>
- 3) Электронный портал <http://psychology.about.com/> - Complete Guide to Psychology for Students, Educators and Enthusiasts
- 4) Электронный портал [http://www.sciencedaily.com/news/mind\\_brain/psychology/](http://www.sciencedaily.com/news/mind_brain/psychology/) - ScienceDaily – Psychology News
- 5) Электронный портал <http://www.psychology.org/> - Encyclopedia of Psychology – Psychology Websites

- 6) Электронный портал <http://www.oup.com/elt/englishfile/pre-intermediate> – New English File Pre-Intermediate
- 7) Официальный сайт Американской ассоциации психологов <https://www.apa.org/>
- 8) Электронный портал <https://www.verywellmind.com/>
- 9) Электронный портал по Academic English [https://owl.purdue.edu/owl/purdue\\_owl.html](https://owl.purdue.edu/owl/purdue_owl.html)
- 10) Британский национальный корпус <http://corpus.byu.edu/bnc>
- 11) Оксфордский словарь онлайн <http://www.oxforddictionaries.com>
- 12) Словарь АБВУЯ LINGVO онлайн <http://www.lingvo-online.ru/ru>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Аудиторная и самостоятельная работа студентов при изучении курса «Практика профессионального перевода» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой, а также работу с текстами первоисточников. Результатами этой работы становятся участие в обсуждении тем курса, выполнение письменных упражнений, контрольных работ.

Необходимо учесть:

- Готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы (последние являются наиболее эффективными формами работы);
- Рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована в качестве ориентира в организации обучения.
- Домашнее задание — это обязательный для всех обучающихся, дополнительный по отношению к основному курсу занятий, регулярный вид самостоятельной работы, который включает задания на аудирование, чтение, письменные упражнения, практику речи с целью постоянной отработки и совершенствования речевых навыков.
- Процесс обучения в высшей школе предусматривает практические занятия. Они предназначены для углубленного изучения дисциплины.

### **Подготовка к практическим занятиям:**

- внимательно прочитайте материал предыдущих занятий, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выполните домашнее задание в указанные сроки;
- выпишите новые слова и выражения с переводом на русский язык;
- ответьте на контрольные вопросы по пройденным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- определите, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) или во время текущих консультаций преподавателя;

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

## Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран,

ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике Помещение для самостоятельной работы Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных

образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	<p>1. Лексический минимум в объеме не менее 1500 новых слов и фразеологических единиц общего и терминологического характера.</p> <p>2. Основные способы выражения семантической, коммуникативной и структурной преемственности между частями высказывания, элементами текста</p> <p>3. Принципы и нормы использования штампов и клише в официально-деловом стиле речи</p>	<p>1. Работать со словарями и использовать машинный перевод и алгоритмы постредактирования и обработки текста</p> <p>2. Использовать алгоритмы и принципы устного и письменного перевода деловых и профессиональных текстов</p> <p>3. Осуществлять письменный перевод с соблюдением норм лексической эквивалентности, соблюдением грамматических, синтаксических и стилистических норм</p>	<p>1. Системой лингвистических знаний, включая знание основных фонетических, лексических, грамматических, словообразовательных явлений и закономерностей функционирования изучаемого иностранного языка, его функциональных разновидностей</p> <p>2. Технологией последовательного перевода, перевода с листа, реферативного и аннотированного перевода</p> <p>3. Приемами лексической и грамматической трансформации текста при переводе</p>

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме,

		характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	ОК-5	1. Проблемы перевода и задачи переводчика. 2. Виды и стратегии перевода. 3. Лексико-семантические приемы перевода. 4. Грамматические и стилистические приемы перевода. 5. Техника перевода. Практикум.	1. устный опрос 2. реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

\* В данной колонке приводятся показатели обозначенные в колонках «Знать», «Уметь» и «Владеть» таблицы, указанной в п. 2.1

\*\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины. Освоение темы рассматривается как этап формирования конкретной части компетенции.

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

#### Обучающие симуляции.

Симуляция – это способ воспроизведения реалистичных процессов, событий, ситуаций, задач с целью интерактивного игрового обучения. Пространство игры создает среду с минимизацией рисков, в которой обучающиеся отрабатывают навыки и применяют полученные знания и могут анализировать допущенные ошибки.

#### Симуляция 1 «Перевод на конференции».

Студенты готовят короткие доклады (pitch) об актуальных темах в сфере их профессиональных интересов. Затем каждый выступающий пересылает тезисы своего доклада в облачное хранилище, где их выбирает партнер – «переводчик», ориентируясь на интересующую тему, переводчик готовится к синхронному переводу докладчика (составляет глоссарий, делает перевод тезисов, прочитывает вслух переведенный текст и тп.). На занятии проигрывается ситуация, переводчик должен быть готов к работе на сессии «Вопрос-ответ» (неподготовленный последовательный перевод с русского на английский и обратно).



## Симуляция 2 «Срочный перевод».

Студенты делятся на команды. Каждая команда получает задачу отредактировать машинный перевод текста (русский-английский). Результат зачитывается вслух. Группа, выполнившая задачу лучше и быстрее всех, выигрывает. \* задачу можно усложнить, удалив *части текста*, таким образом, переводчик должен не только отредактировать перевод, но и восстановить весь текст.

Пример текста:

Original	Machine translation
<p>Cognitive Behavior Therapy with Internet Addicts: Treatment Outcomes and Implications</p> <p>Abstract</p> <p>Research over the last decade has identified Internet addiction as a new and often unrecognized clinical disorder that impact a user's ability to control online use to the extent that it can cause relational, occupational, and social problems. While much of the literature explores the psychological and social factors underlying Internet addiction, little if any empirical evidence exists that examines specific treatment outcomes to deal with this new client population. Researchers have suggested using cognitive behavioral therapy (CBT) as the treatment of choice for Internet addiction, and addiction recovery in general has utilized CBT as part of treatment planning. To investigate the efficacy of using CBT with Internet addicts, this study investigated 114 clients who suffered from Internet addiction and received CBT at the Center for Online Addiction. This study employed a survey research design, and outcome variables such as client motivation, online time management, improved social relationships, improved sexual functioning, engagement in offline activities, and ability to abstain from problematic applications were evaluated on the 3rd, 8th, and 12th sessions and over a 6-month follow-up. Results suggested that Caucasian, middle-aged males with at least a 4-year degree were most likely to suffer from some form of Internet addiction. Preliminary analyses indicated that most clients</p>	<p>Когнитивно-поведенческая терапия с интернет-аддиктами: результаты лечения и последствия</p> <p>Абстрактный</p> <p>Исследования, проведенные в последнее десятилетие, выявили интернет-зависимость как новое и часто непризнанное клиническое расстройство, которое влияет на способность пользователя контролировать использование интернета в той степени, в какой это может вызвать проблемы в отношениях, профессиональной и социальной сферах. В то время как большая часть литературы исследует <i>психологические и социальные факторы</i>, лежащие в основе интернет-зависимости, существует мало <i>эмпирических данных</i>, которые изучают конкретные результаты лечения для решения этой новой клиентской популяции. Исследователи предложили использовать <i>когнитивно-поведенческую терапию</i> (КПТ) в качестве лечения выбора для интернет-зависимости, а восстановление зависимости в целом использовало КПТ как часть планирования лечения. Чтобы исследовать эффективность использования ТОС с интернет-аддиктами, в этом исследовании было исследовано 114 клиентов, которые <i>страдали от интернет-зависимости и получали ТОС в центре онлайн-аддикции</i>. Это исследование использовало дизайн исследования опроса, и переменные результата, такие как мотивация клиента, онлайн-тайм-менеджмент, улучшение социальных отношений, улучшение сексуального функционирования, вовлечение в офлайн-деятельность и способность воздерживаться от проблемных приложений, оценивались на 3-й, 8-й и 12-й сессиях и в течение 6-месячного наблюдения. Результаты показали, что кавказские мужчины среднего возраста, имеющие по крайней мере 4-летнюю степень, скорее всего, страдают от той или иной формы интернет-зависимости. Предварительные анализы показали, что <i>большинство клиентов смогли справиться со своими жалобами к восьмой сессии, и лечение</i></p>

<p>were able to manage their presenting complaints by the eighth session, and symptom management was sustained upon a 6-month follow-up. As the field of Internet addiction continues to grow, such outcome data will be useful in treatment planning with evidenced-based protocols unique to this emergent client population.  <a href="https://www.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/cpb.2007.9971">https://www.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/cpb.2007.9971</a></p>	<p><i>симптомов было продолжено</i> после 6-месячного наблюдения. Поскольку область интернет-зависимости продолжает расти, такие данные о результатах будут полезны при планировании лечения с использованием доказательных протоколов, уникальных для этой новой популяции клиентов.</p>
--	---

**Параметры оценивания симуляции:**

- Лексико-грамматическое оформление речи
- Полнота и адекватность перевода
- Фонетическое оформление речи
- Активность и вклад в общий ход симуляции
- Стратегический успех
- Понимание своей роли в данной сюжетно-ролевой ситуации
- Эффективное представление в ходе игры полученных при изучении раздела знаний
- Выражение своего восприятия правил игры и реализация их в образе, используя лексику, грамматику, фонетику.

**Диктогloss.**

Диктогloss – это разновидность диктанта. Можно использовать с целью проверки знаний и отработки лингвистических навыков. Сущность диктогlossа заключается в воспроизведении продиктованного текста с максимально приближенной к оригиналу передачей информационно-содержательной стороны текста и с максимально возможным, лингвистически точным, адекватным использованием лексико-грамматических и стилистических форм. Это требует от студента активного использования целого комплекса взаимосвязанных умений и навыков, творческого подхода на базе имеющихся индивидуальных языковых ресурсов. Такая работа, как правило, проводится в группе. Конечный продукт – тексты, возникающие в результате личных и групповых усилий, служат отправной точкой для дальнейшего анализа (сравнения с оригиналом). В диктогlossе студентам предлагается короткий текст, читаемый с нормальной скоростью. Во время прослушивания студенты фиксируют в тетради услышанные знакомые слова, и по окончании диктанта каждый имеет лишь небольшой набор изолированных слов или фрагментов. Затем каждая группа из 3-4 человек, получает задание воспроизвести цельную, осмысленную структуру услышанного текста в собственной версии. На завершающей стадии, подготовленные в подгруппах варианты, подвергаются сравнительному анализу, и одновременно проводится работа над ошибками. Одной из задач диктогlossа является тренировка памяти и навыка восприятия на слух. Основными критериями для подбора текста являются: уровни языковой коммуникативной компетенции; соответствие темы и содержания текста учебной программе и личным интересам студентов; учебная направленность предъявляемого языкового материала. Цит. по статье: [http://www.rusnauka.com/10\\_ENXXIV\\_2007/Philologia/21821.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_ENXXIV_2007/Philologia/21821.doc.htm)).

## **Диктогloss «Глухой переводчик».**

Этап подготовки (чтение и перевод текста на тему доклада, знакомство с лексикой, отработка и запоминание лексических единиц в дополнительных упражнениях – просмотр видео, чтение текста на схожую тему на русском языке). Симуляция: студенты делятся на команды, каждый участник получает листок с фразами на русском или английском языке (исходный язык), один из членов команды получает карточку с переведенным текстом / диалогом / анекдотом и тп. Задача этого игрока зачитать текст ведущему другой команды, который в свою очередь должен запомнить ее и передать партнерам по команде на языке перевода, все вместе они должны восстановить текст, используя фразы-подсказки на листках у каждого члена команды. Через заданный промежуток времени, все команды зачитывают результат. Побеждают те, кто составил текст перевода с минимальным количеством ошибок.

### Пример текста для перевода:

*Sherlock Holmes and Dr. Watson decide to go on a camping trip. After dinner and a bottle of wine, they lay down for the night, and go to sleep.*

*Some hours later, Holmes awoke and nudged his faithful friend.*

*"Watson, look up at the sky and tell me what you see."*

*Watson replied, "I see millions of stars."*

*"What does that tell you?"*

*Watson pondered for a minute.*

*"Astronomically, it tells me that there are millions of galaxies and potentially billions of planets."*

*"Astrologically, I observe that Saturn is in Leo."*

*"Horologically, I deduce that the time is approximately a quarter past three."*

*"Theologically, I can see that God is all powerful and that we are small and insignificant."*

*"Meteorologically, I suspect that we will have a beautiful day tomorrow."*

*"What does it tell you, Holmes?"*

*Holmes was silent for a minute, then spoke: "Watson, you idiot. Someone has stolen our tent!"*

### **Параметры оценивания диктогlossа:**

- полнота перевода
- адекватность использования лексических единиц
- грамматическое оформление текста
- способность к восприятию английской речи на слух
- способность видеть структуру английского предложения и текста в целом
- развитие краткосрочной памяти
- пунктуация
- орфография

### **Контрольное чтение и перевод**

Контрольные задания на чтение направлены на развитие навыка работы со словарем. Проверяется, правильно ли студент извлекает информацию из прочитанного текста. Используются задания на составление рабочего глоссария, общее понимание и перевод информации из текста: запрашиваемой информации, полное понимание прочитанного, интерпретацию текста. Используются тексты по специальности.

### **Пример текста по специальности:**

## **6 Experiments That Shaped Psychology** **([verywellmind.com](http://verywellmind.com))**

The history of psychology is filled with fascinating studies and classic psychology experiments that helped change the way we think about ourselves and human behavior. Sometimes the results of these

experiments were so surprising they challenged conventional wisdom about the human mind and actions. In other cases, these experiments were also quite controversial.

Some of the most famous examples include Milgram's obedience experiment and Zimbardo's prison experiment. Explore some of these classic psychology experiments to learn more about some of the best-known research in psychology history.

### [Harlow's Rhesus Monkey Experiments](#)

In a series of controversial experiments conducted in the late 1950s and early 1960s, psychologist [Harry Harlow](#) demonstrated the powerful effects of love on normal development. By showing the devastating effects of deprivation on young rhesus monkeys, Harlow revealed the importance of love for healthy childhood development. His experiments were often unethical and shockingly cruel, yet they uncovered fundamental truths that have heavily influenced our understanding of child development.

In one famous version of the experiments, infant monkeys were separated from their mothers immediately after birth and placed in an environment where they had access to either a wire monkey "mother" or a version of the faux-mother covered in a soft-terry cloth. While the wire mother provided food, the cloth mother provided only softness and comfort. Harlow found that while the infant monkeys would go to the wire mother for food, they vastly preferred the company of the soft and comforting cloth mother. The study demonstrated that maternal bonds<sup>1</sup> were about much more than simply providing nourishment and that comfort and security played a major role in the formation of [attachments](#).

### [Pavlov's Classical Conditioning Experiments](#)

The concept of [classical conditioning](#) is studied by every entry-level psychology student, so it may be surprising to learn that the man who first noted this phenomenon was not a psychologist at all.

[Pavlov](#) was actually studying the digestive systems of dogs when he noticed that his subjects began to salivate whenever they saw his lab assistant. What he soon discovered through his experiments was that certain responses (drooling) could be conditioned by associating a previously neutral stimulus (metronome or buzzer) with a stimulus that naturally and automatically triggers a response (food). Pavlov's experiments with dogs established classical conditioning.

### [The Asch Conformity Experiments](#)

Researchers have long been interested in the degree to which people follow or rebel against social norms. During the 1950s, psychologist Solomon Asch conducted a series of experiments designed to demonstrate the powers of conformity in groups.<sup>3</sup> The study revealed that people are surprisingly susceptible to going along with the group, even when they know the group is wrong.

In Asch's studies, students were told that they were taking a vision test and were asked to identify which of three lines was the same length as a target line. When asked alone, the students were highly accurate in their assessments. In other trials, confederate participants intentionally picked the incorrect line. As a result, many of the real participants gave the same answer as the other students, demonstrating how conformity could be both a powerful and subtle influence on human behavior.<sup>4</sup>

### [Skinner's Operant Conditioning Experiments](#)

[Skinner](#) studied how behavior can be reinforced to be repeated or weakened to be extinguished. He designed the Skinner Box where an animal, often a rodent, would be given a food pellet or an electric shock. A rat would learn that pressing a lever delivered a food pellet. Or the rat would learn to press the lever in order to halt electric shocks.<sup>4</sup> Then the animal may learn to associate a light or sound with being able to get the reward or halt negative stimuli by pressing the lever. Furthermore, he studied whether continuous, fixed ratio, [fixed interval](#), variable ratio, and [variable interval reinforcement](#) led to faster response or learning.<sup>5</sup>

### [Milgram's Obedience Experiments](#)

In Milgram's experiment, participants were asked to deliver electrical shocks to a "learner" whenever an incorrect answer was given. In reality, the learner was actually a confederate in the experiment who pretended to be shocked. The purpose of the experiment was to determine how far people were willing to go in order to obey the commands of an authority figure. [Milgram](#) found that 65% of participants were willing to deliver the maximum level of shocks<sup>6</sup> despite the fact that the learner seemed to be in

serious distress or even unconscious.

#### Why This Experiment Is Notable

Milgram's experiment is one of the most controversial in psychology history. Many participants experienced considerable distress as a result of their participation and in many cases were never debriefed after the conclusion of the experiment. The experiment played a role in the development of ethical guidelines for the use of human participants in psychology experiments.<sup>6</sup>

#### The Stanford Prison Experiment

Philip Zimbardo's famous experiment cast regular students in the roles of prisoners and prison guards. While the study was originally slated to last two weeks, it had to be halted after just six days because the guards became abusive and the prisoners began to show signs of extreme stress and anxiety. Zimbardo's famous study<sup>7</sup> was referred to after the abuses in Abu Ghraib came to light. Many experts believe that such group behaviors are heavily influenced by the power of the situation and the behavioral expectations placed on people cast in different roles.

It is worth noting criticisms of Zimbardo's experiment, however. While the general recollection of the experiment is that the guards became excessively abusive on their own as a natural response to their role, the reality is that they were explicitly instructed to mistreat the prisoners, potentially detracting from the conclusions of the study.<sup>8</sup>

1. Van rosmaalen L, Van der veer R, Van der horst FCP. [The nature of love: Harlow, Bowlby and Bettelheim on affectionless mothers.](#) *Hist Psychiatry*. 2020. doi:10.1177/0957154X19898997
2. Gantt WH. [Ivan Pavlov.](#) *Encyclopaedia Britannica*. Updated February 23, 2020.
3. Jeon, HL. [The environmental factor within the Solomon Asch Line Test.](#) *International Journal of Social Science and Humanity*. 2014;4(4):264-268. doi:10.7763/IJSSH.2014.V4.360
4. Koren M. B.F. Skinner: [The man who taught pigeons to play ping-pong and rats to pull levers.](#) *Smithsonian Magazine*. Published March 20, 2013.
5. B.F. Skinner Foundation. [A brief survey of operant behavior.](#)
6. Gonzalez-franco M, Slater M, Birney ME, Swapp D, Haslam SA, Reicher SD. [Participant concerns for the Learner in a Virtual Reality replication of the Milgram obedience study.](#) *PLoS ONE*. 2018;13(12):e0209704. doi:10.1371/journal.pone.0209704
7. Zimbardo PG. [Philip G. Zimbardo on his career and the Stanford Prison Experiment's 40th anniversary.](#) Interview by Scott Drury, Scott A. Hutchens, Duane E. Shuttlesworth, and Carole L. White. *Hist Psychol*. 2012;15(2):161-170. doi:10.1037/a0025884
8. Le texier T. [Debunking the Stanford Prison Experiment.](#) *Am Psychol*. 2019;74(7):823-839. doi:10.1037/amp0000401

В заданиях на отработку навыка чтения и перевода необходимо использовать разные техники чтения и практиковать виды устного и письменного перевода, обучающиеся должны демонстрировать лексико-семантические и грамматические приемы перевода.

**Виды перевода:** устный последовательный, синхронный, перевод с листа, письменный перевод, реферативный перевод и перевод – аннотация.

**Упражнения для развития техники перевода.**

**Найдите в тексте имена, запишите их с помощью транскрипции и транслитерации на русском языке.**

**Переведите слова с помощью словаря и расположите их по памяти в алфавитном порядке:** Amnesia, Dyscalculia, Anxiety, Aphasia, Schizophrenia, Prosopagnosia, Bulimia, Dyslexia, Anorexia  
**Восстановите исходные формы слов:**

Data, women, synopses, worse, showing, analyses, resulting, divided, scoring, précis, digested,

shortest.

**Переведите предложения на русский язык, обращая внимание на форму глаголов:**

Dyslexia is a relatively common condition epitomised by chronic difficulties with reading, writing, and spelling. It can be inherited (Developmental Dyslexia) or can be caused by damage to the brain (Acquired Dyslexia).

**Переведите предложения на английский язык:**

**АБСТИНЕНЦИЯ** — добровольный волевой отказ от чего-либо, подавление в себе каких-либо влечений в течение определённого промежутка времени или на протяжении всей жизни.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ БАРЬЕР** — внутреннее препятствие психологической природы (нежелание, боязнь, неуверенность и т.п.), мешающее человеку успешно выполнить некоторое действие. Часто возникает в деловых и личных взаимоотношениях людей и препятствует установлению между ними открытых и доверительных отношений.

**Техники чтения:**

- **Изучающее чтение (в т.ч. аналитическое)** (analytical / study reading / reading for detail) — медленный вид чтения, целью которого является полное (100% информации) понимание содержания текста. Скорость не является существенным критерием, но желательно не меньше 50-60 слов в минуту.
- **Ознакомительное чтение** (normal fast reading/average reading/survey reading). Это, например, чтение художественной литературы. Цель — ознакомление с основным содержанием текста, полнота понимания составляет около 75% (main ideas and supporting details). Быстрый вид чтения, скорость не менее 180-200 слов в минуту (для английского языка).
- **Просмотровое чтение** (skimming). Цель — просмотр текста с целью определить, необходим ли он, определить, какие вопросы в нем поднимаются. Просматриваются заголовки, подзаголовки. Полнота понимания невелика, скорость около 500 слов в минуту.
- **Поисковое чтение** (scanning, search reading). Цель — поиск информации о которой известно, что она в тексте есть (даты, имена, названия). Скорость — более 300 слов в минуту.

**Упражнения для развития техники чтения.**

- Упражнения для развития гибкости узнавания и укрупнения единиц восприятия. Например, быстро выбрать в каждом ряду слово, рифмующееся с первым/слово, которое не подходит по значению к остальным/предложение, в котором говорится о... , и так далее.
- Упражнения для свертывания внутреннего проговаривания (чтение текста с фиксированным временем).
- Упражнения для развития догадки по контексту (типа определения контекстуальных значений одного и того же слова).
- Упражнения, обучающие вероятностному прогнозированию (закончить предложение, расширить высказывание)

<https://www.englishzoom.ru/stati-po-metodike-prepodavaniya/klassifikaciya-vidov-chteniya-2.html>

**Реферирование и аннотирование**

Реферирование текстов является неотъемлемой частью подготовки студента-лингвиста.

«**Аннотация** (от лат. *annotatio* – замечание) – краткая характеристика текста (статьи, книги). Структурно она состоит из двух частей: библиографического описания и текста аннотации. Библиографическое описание включает в себя фамилию и инициалы автора, название источника, место и время публикации. В тексте аннотации представлена информация об основном содержании текста, перечень проблем и сообщение, для кого он предназначен. ([http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki\\_yazic\\_U4ebnaya\\_Rabota/posobie\\_po\\_reformirovaniu.pdf](http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf))

#### **Параметры оценивания аннотации текстов**

1. правильность понимания текста оригинала;
2. правильность формулировки темы статьи и проблематики статьи;
3. адекватность изложения основного содержания текста с помощью специальных языковых стандартов-клише;
4. правильность выбора регистра изложения;
5. грамматическое и пунктуационное (на письме) оформление текста

**Реферат** (от лат. *referre* – докладывать, сообщать) – краткое изложение основного содержания научной работы, статьи, книги. Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление исходного текста, аналитико-синтетическое преобразование информации: описание текста, целевое извлечение наиболее важной информации, ее перераспределение и создание нового текста. Структура реферата включает в себя вступление, основную часть и заключение. Во вступлении дается общая характеристика источника. В основной части называется тема, выделяются проблемы и кратко излагаются основные положения статьи. Заключение представляет собой выводы автора.

Различают рефераты **репродуктивные** (реферат-конспект, реферат-резюме) и **продуктивные** (реферат-обзор, реферат-доклад). Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста. Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы. *Реферат-конспект* содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения. *Реферат-резюме* приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста. В нем кратко характеризуются предмет исследования и результаты исследования. *Реферат-обзор* охватывает несколько первичных текстов, дает представление разных точек зрения по конкретному вопросу. *Реферат-доклад* дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы».

([http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki\\_yazic\\_U4ebnaya\\_Rabota/posobie\\_po\\_reformirovaniu.pdf](http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf))

#### **Параметры оценивания реферирования текстов**

1. правильность понимания текста оригинала
2. правильность описания текста
3. правомерность извлечения наиболее важной информации
4. умение адекватно трансформировать исходный текст (сохранение основной идеи и ее раскрытие)
5. выбор правильной структуры реферата (вступление, основная часть и заключение) и ее наполнение
6. выбор лексики правильного регистра
7. использование лексических клише
8. выбор грамматических структур нужного регистра
9. пунктуационное оформление текста

## **Краткое изложение, резюме (Summary)**

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления summary – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыков анализировать, систематизировать, синтезировать и выделять главное в статьях профессиональной тематики; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя свое владение лексическими и грамматическими навыками.

Широко известно, что выделение главной мысли представляет очень большую проблему для студентов. Многие, написав не одну дюжину summary, все равно не понимают, как правильно его составлять. Но не стоит забывать, что успешное написание подобных отрывков обязательно принесет вам удачу, откроет перед вами широкие горизонты выбора работы, включая возможность сотрудничества с зарубежными фирмами.

### **Параметры оценивания Резюме:**

1. точно и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторов, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем summary (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

### **Деловое письмо**

Деловое письмо – это документ, применяемый для связи, передачи информации между двумя корреспондентами, которыми могут быть и юридические, и физические лица (партнеры, поставщики, клиенты, сотрудники и пр.).

Студентам можно предложить следующие виды деловых писем:

- коммерческие – используются при подготовке к заключению коммерческой сделки, а также при выполнении условий договоров;
- письмо-предложение – заявление лица о желании заключить сделку с указанием конкретных условий сделки;
- письмо-запрос - обращение одной стороны к другой о желании заключить сделку, как правило, без указания условий сделки либо уточнить какой-то вопрос при осуществлении сделки;
- рекламация, жалоба

### **Параметры оценки делового письма:**

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)
- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

### **Критерии оценки делового письма:**

1. Лексика (словарный запас соответствует поставленной задаче, демонстрирует использование активной лексики раздела)



2. Грамматика (грамматические структуры соответствуют поставленной задаче, использует активные грамматические структуры раздела)
3. Орфография и пунктуация (пунктуационное и орфографическое оформление текста соответствует норме, допускаются некоторые ошибки)

### **Виды и формы отработки пропущенных занятий**

Студент, пропустивший практическое занятие, отрабатывает его в письменной форме выполняя практические задания, предложенные преподавателем. Основной задачей введения обязательной отработки пропущенных учебных занятий является повышение ответственности студентов всех форм обучения за нарушение правил внутреннего распорядка. Пропущенные учебные занятия подлежат отработке.

Виды и формы самостоятельной работы, выполняемые обучающимися в течение семестра: Письменное задание (перевод-аннотация, резюме текста с переводом, реферирование текста с переводом и тп.).

### **Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### **Порядок организации работы**

Преподаватель называет студенту даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки студентом пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия студент должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе студент должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

1. самостоятельное выполнение практической работы, упражнений по теме пропущенного занятия с последующим собеседованием с преподавателем; решение ситуационных задач и доклад на тему, обозначенную преподавателем.
2. самостоятельное написание конспекта пройденного теоретического материала с последующим собеседованием с преподавателем.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у студента, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если студент демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Студенту, получившему незачетную оценку отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что студент свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Студенты допускаются к зачету / экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Студенту, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедрах и утвержденный деканом факультета.

### **Критерии оценки выполнения заданий**

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется преподавателем, ведущим учебные занятия (лекционные, практические) комплексно, по портфолио представленных работ и академической активности на практических занятиях.

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется на занятиях по индивидуальным и групповым, контрольным и практическим работам (заданиям), ответам на вопросы (самоподготовки, дискуссионным и прочее).

При этом, объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний по дисциплине;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, предусмотренными настоящей программой;
- результаты самостоятельной работы.

## **2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

### **Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (портфолио). В случае учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Зачет проводится в устной и письменной форме (презентация портфолио работ).

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства.

**Портфолио** – инструмент, который используется для планирования, организации и документирования образовательного процесса. Составляется из образцов выполненных работ, эссе, результатов тестирования и прочих творческих и профессионально значимых заданий. Может включать CV, статьи и публикации, которые свидетельствуют об уровне сформированности тех или иных профессиональных компетенций.

**Цели и задачи** использования портфолио в обучении: развитие навыков самооценки учащихся, развитие дисциплины и навыков презентации профессиональных качеств и знаний (в т.ч. компетенций). Портфолио позволяет использовать индивидуальный подход к оценке результатов обучения, дает возможность учитывать результаты разных видов деятельности – учебной, творческой, социальной.

Составляя личное портфолио учащийся должен уметь самостоятельно оценить свои компетенции по параметрам, которые являются критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания и практические умения при выполнении профессиональных задач;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций.

**Оценка портфолио** (результатов индивидуальных заданий для самостоятельной работы, конспектов и письменных работ) осуществляется по критериям оценки заданий и критериям, итоговой оценки результатов.

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, предъявляемых к курсовой работе, в соответствии с Положением о курсовых работах (проектах), а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил русского языка. Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

При проведении практических занятий, в процесс обучения необходимо включать активные и интерактивные формы работы.

Занятия должны иметь выраженную переводческую и профессиональную направленность. На практических занятиях студенты в результате систематической (в том числе самостоятельной) работы приобретают умения и навыки осознанного выбора средства достижения адекватного перевода.

При обучении письменному переводу необходимо уделять основное внимание точной передаче коммуникативного задания отправителя исходного текста, недопущению искажения смысла, смысловых неточностей и компрессии содержания исходного текста. Следует учить грамотному оформлению переводного текста, соблюдению всех языковых и речевых норм языка, на который осуществляется перевод, передаче стилистических особенностей исходного текста.

Материалом для письменных переводов должны служить небольшие законченные оригинальные тексты на английском языке психолого-педагогического характера.

На практических занятиях необходимо добиваться активного участия всей группы в обсуждении вариантов перевода, привлекать студентов к исправлению ошибок, инициировать предъявление ими собственных вариантов текста адекватного перевода заданного текста.

Важно обращать внимание студентов на необходимость развития навыков критического мышления, умения анализировать и классифицировать изучаемый материал, находить закономерности, обобщать, объективно оценивать получаемую информацию.

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Неудовлетворительно / не зачтено	Освоено и сдано менее 40 % объема учебного материала дисциплины*
Удовлетворительно / зачтено	Освоено и сдано более 40 % объема учебного материала дисциплины.
Хорошо / зачтено	Освоено и сдано более 60 % объема учебного материала дисциплины.
Отлично / зачтено	Освоено и сдано более 80 % объема учебного материала дисциплины.

*Примечание:*

\*Содержание дисциплины освоено, если не менее 40 % заданий, направленных на формирование заявленной компетенции выполнены (см. параметры оценки знаний). Обучаемый демонстрирует:

- 1) Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
- 2) Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;
- 3) Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
- 4) Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
- 5) Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличии сформированной потребности в их выполнении.

### **3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин НОЧУ ВО  
«Московский институт психоанализа», Михайлова Анастасия Евгеньевна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**СПЕЦДИСЦИПЛИНА НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Целью** изучения дисциплины \_\_«Спецдисциплина на иностранном языке» (Introduction to Project Management) является формирование у обучающихся иноязычной коммуникативной компетенции:

- языковой компетенции: знание фонетических, лексических и грамматических единиц.
- дискурсивной компетенции: способность строить целостные логические высказывания в процессе устной и письменной профессионально значимой коммуникации
- социолингвистической и стратегической компетенций: знание и умение использовать информацию о социальных и культурных особенностях коммуникации в иноязычной среде, в том числе в условиях дефицита языковых средств

**Задачи** дисциплины:

1. закрепить речевые нормы английского языка как основного средства международного общения;
2. познакомить с современными средствами и технологиями для решения актуальных коммуникативных задач в научной, профессиональной и бытовой сфере;
3. увеличить скорость и улучшить качество чтения, обучить пользоваться следующими видами чтения: ознакомительным, изучающим (аналитическим), просмотровым и поисковым;
4. способствовать закреплению известных грамматических явлений и структур;
5. научить студентов логично излагать свои мысли, в том числе в форме эссе;
6. научить составлять краткое резюме текста, деловое письмо, аналитическую записку на английском языке;
7. увеличить объем активного и пассивного словаря;
8. улучшить качество устной речи в части произношения (артикуляция, интонация, мелодика речи).

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. Правила нормативной грамматики для оформления письменных высказываний, грамматические конструкции и словообразовательные модели, необходимые для работы с профессиональной литературой и осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке;
2. Правила фонетического оформления устных высказываний, необходимые для осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке (ОК-5).

**Уметь:**

1. Использовать коммуникативно-речевые умения, формулы речи, чтобы последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание;
2. Практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте;

3. Читать вслух и про себя, переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический материал и тематику (ОК-5).

#### Владеть

1. Навыками письма и говорения в пределах изученных устных тем (ОК-5).

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Спецдисциплина на иностранном языке» (Introduction to Project Management) относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины **Б1.Б.28**

Дисциплина «Спецдисциплина на иностранном языке» (Introduction to Project Management) ориентирует студента на выполнение следующих основных видов профессиональной деятельности: менеджмент персонала, менеджмент развития, Менеджмент продукта и сервиса.

С точки зрения общепрофессиональной подготовки курс связан межпредметными связями со всеми базовыми дисциплинами общепрофессиональной подготовки и рядом дисциплин специальной подготовки педагога («Практика профессионального перевода», «Теория организации», «Современные информационные технологии» и др.)

Освоение дисциплины «Спецдисциплина на иностранном языке» (Introduction to Project Management) способствует успешному освоению материалов дисциплин «Оценка труда персонала», «Операционный менеджмент и анализ бизнес-процессов», «Тайм-менеджмент», «Психолого-педагогические основы консультационной деятельности».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации: зачет.

Очная форма обучения (срок обучения 4 года )

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контрактность
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Интерактив	Самостоятельная работа	
1	Project Management: PMBOK Guide overview (Essay writing, note taking) Проектный менеджмент: стандарт PMI	6	14	3		2		9	



	PMBOK (Эссе, конспекты)								
2	Scrum in Project Management (Listening comprehension, note taking) Скрам-метод в проектном менеджменте (аудирование, конспекты)	6	18	3		2		13	
3	Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Speaking practice, reading) Бенчмарки и эффективная оптимизация в менеджменте (Практика речи, чтение).	6	18	3		2		13	
4	Successful Project Management: Case Study (Executive summary writing, reading) Эффективный проектный менеджмент: кейс-стади (составление аналитической записки, чтение)	6	18	3		2		13	
	<b>Зачет</b>		4					4	
	<b>Итого</b>		72	12		8		52	

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет )**

№ п/п	Разделы и темы Дисциплины	Сем естр	ВСЕ ГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Сам осто ятел ьная рабо та	К о н т р о л ь
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекц ии	Лабо рато рные й прак тику м	Прак тиче ские зая тия	Инте ракт ив		
1	Project Management: PMBOK Guide overview (Essay writing, note taking) Проектный менеджмент: стандарт PMI PMBOK (Эссе, конспекты)	7	16	1				15	
2	Scrum in Project Management (Listening comprehension, note taking) Скрам-метод в проектном менеджменте (аудирование, конспекты)	7	18	1		2		15	
3	Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Speaking practice, reading) Бенчмарки и эффективная оптимизация в менеджменте (Практика речи, чтение).	7	16	1				15	
4	Successful Project Management: Case Study (Executive summary writing, reading) Эффективный проектный менеджмент: кейс-стади (составление аналитической записки, чтение)	7	18	1		2		15	
	<b>Зачет</b>		4						4
	<b>Итого</b>		72	4		4		60	

## Содержание тем (разделов) дисциплины

**Тема 1. Project Management: PMI PMBOK Guide overview (Listening comprehension, Note-taking)**

Key objectives, glossary, scope and effective suggestions in Project Management. Project Management deals with the application of knowledge, skills, tools, and techniques to meet project requirements such as time and budget. Project Management approach is a globally recognized practice promoted by PMI: Project Management Institute. The standards support specialists and organizations worldwide to complete projects more effectively and efficiently, allowing them to focus on the priorities and overcome challenges increasing the probability of their success. Language skills: Essay writing, note taking.

*Основные вопросы, глоссарий, предмет дисциплины и новые идеи в сфере управления проектами. Управление проектами – это методология и принципы применения знаний, навыков, инструментов и технологий для удовлетворения требований проекта, таких как, сроки и бюджет. Управление проектной деятельностью признанная практика, продвигаемая Институтом проектного менеджмента. Стандарты, разработанные в PMI помогают специалистам и организациям во всем мире эффективно и качественно управлять проектной деятельностью, позволяя распределять задачи и преодолевать проблемы, увеличивая тем самым вероятность успеха проекта. Языковые навыки: написание эссе, конспект.*

**Тема 2. Scrum in Project Management**

Scrum is a framework for developing and sustaining complex products. Ken Schwaber and Jeff Sutherland developed the Scrum rules. The rules of Scrum bind together the roles, events, and artifacts, governing the relationships and interaction between them. The framework has a wide range of use: research organization; technology and facilities enhancements; product and service expertise. Language skills: Listening comprehension, note taking.

*Scrum - это гибкий процессный фреймворк для разработки и поддержки сложных продуктов и сервисов. Кен Швабер и Джефф Сазерленд описали правила данного подхода в специальном Scrum руководстве. Правила Scrum связывают роли, события и артефакты в проектной деятельности, регулируя принципы их взаимодействия. Этот фреймворк имеет широкий спектр применения: организация научного исследования; разработка и улучшение технологий и сервисов; экспертная поддержка и обновление продуктов и услуг. Языковые навыки: понимание на слух, конспект.*

**Тема 3. Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Reading, critical thinking)**

The aim is to develop a framework for benchmarking the guidelines and practices of effective project management, using comparative research approach (case studies). Benchmarking helps identify existing standards or practices in the subject field. In business this is often done to compare performance against more successful companies, and detect areas for improvement. In terms of project management the focus should be on effective practices seen as exemplary, like effective use of quality management procedures, such as agile production, collaboration and communication tools, decision-making techniques etc. Language skills: Speaking practice, reading.

*Цель занятия – разработать план для сравнительного анализа правил и практик эффективного процесса управления проектами на основе метода сравнительного анализа кейсов (кейс-стади). Отбор примеров и ориентиров обычно сводится к сравнению существующих стандартов или практик. В бизнес-практике эта задача часто используется для сравнения результатов деятельности предприятия с более успешными компаниями, с целью улучшения текущих показателей эффективности. С точки зрения изучения конкретных практик проектного менеджмента, основное внимание следует уделить уникальным примерам и эффективным приемам управления, как, например, управление качеством через гибкие технологии, инструментарий управления коммуникацией, технологии принятия решений и т.д. Языковые навыки: разговорная практика, чтение.*

**Тема 4. Successful Project Management: Case Study**

The instructional effectiveness of case study procedures commonly serve to facilitate

discussion and application of attained knowledge. The core materials for the case study practice refer to the issues of project management and benchmarking. Case analysis and problem discussions will foster professional skills and thorough knowledge of the subject. Language skills: Executive summary writing, reading.

*Метод кейс-стади является эффективным инструментом обучения. Изучение кейсов мотивирует осознанное обсуждение реальных примеров и ситуаций, что способствует развитию навыков речи и позволяет инициировать диалог о возможности практического применения полученных знаний. Ключевые вопросы и материалы для работы с кейсом ориентированы на сравнительный анализ практик и технологий проектного менеджмента. Разбор и обсуждение представленных кейсов будут способствовать развитию профессиональных навыков и глубокому изучению предмета. Языковые навыки: составление аналитической записки, чтение.*

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

В качестве самостоятельной работы студентам необходимо сделать задания 1-3, пп. 2.6 из ФОС по подготовке к сдаче форм контроля.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Английский язык для неязыковых факультетов : учебник / составители А. Д. Караулова. — Астрахань : Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-93026-057-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93075.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Попов, Е. Б. Miscellaneous items. Общеразговорный английский язык : учебное пособие / Е. Б. Попов. — 2-е изд. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 132 с. — ISBN 978-5-4487-0457-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79610.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Access to the World of Business and Professional Communication. Study Guide for Blended Learning. Step I (Modules I and II) : учебное пособие / Т. С. Путиловская, В. Н. Зайцева, Е. С. Павлюк [и др.] ; под редакцией Т. С. Путиловской. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 166 с. — ISBN 978-5-4497-0267-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94721.html> (дата обращения: 02.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
4. Access to the World of Business and Professional Communication. Study Guide for Blended Learning. Step II (Modules III and IV) : учебное пособие / Т. С. Путиловская, В. Н. Зайцева, Е. С. Павлюк [и др.] ; под редакцией Т. С. Путиловской. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-4497-0426-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/96764.html> (дата обращения: 02.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
5. Лушникова, И. И. Communication. Science : учебно-методическое пособие / И. И. Лушникова. — Москва : Московский педагогический государственный университет,

2017. — 72 с. — ISBN 978-5-4263-0543-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75794.html>  
Режим доступа: для авторизир. Пользователей

#### **б) дополнительная литература:**

1. Elin Brekkan, Eystein Mathisen. Introducing Scrum in Companies in Norway: A Case Study // Proceedings of Informing Science & IT Education Conference (InSITE) Bodø Graduate School of Business, Bodø, Norway, 2010.
2. Терещенко, Ю. А. Деловой английский язык : учебное пособие для магистрантов / Ю. А. Терещенко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 76 с. — ISBN 978-5-4486-0567-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85745.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Федосеева, В. М. Английский язык. Стратегии понимания текста. Часть 2 : учебное пособие / В. М. Федосеева, З. Д. Курочкина, Н. И. Малиновская ; под редакцией Е. Б. Карневская. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 255 с. — ISBN 978-985-06-2169-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. Режим доступа: — URL: <http://www.iprbookshop.ru/21741.html> для авторизир. Пользователей
4. Кейсы российских университетов : сб. Вып.2 / сост. К. В. Зиньковский, Е. А. Савелёнок. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018.— 446 с. — Режим доступа: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/226895529.pdf>
5. Муртазина, Э. И. Tolerance in intercultural communication. Knowledge and skills (Толерантность в межкультурном общении. Знания и навыки) : учебное пособие / Э. И. Муртазина. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015. — 128 с. — ISBN 978-5-7882-1785-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/61954.html>  
Режим доступа: для авторизир. пользователей

#### **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

1. The Scrum Guide™. The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game  
<https://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2017/2017-Scrum-Guide-US.pdf#zoom=100>
2. PMI: PMBOK® Guide and Standards <https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards>
3. PMBOK® Guide Sixth Edition: All You Need to Know (video lessons)  
<https://www.simplilearn.com/tutorials/project-management-tutorial/pmbok-guide-6th-edition>
4. 10+ Project Case Study Examples in PDF | DOC <https://www.examples.com/business/project-case-study.html>
5. Quality Management Benchmarking | Benchmarking Analysis  
<https://qualityamerica.com/LSS-Knowledge-Center/qualitymanagement/benchmarking.php>

#### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Аудиторная и самостоятельная работа студентов при изучении дисциплины «Спецдисциплина на иностранном языке» (Introduction to Project Management) предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой, а также работу с текстами первоисточников. Результатами этой работы становятся выступления на семинарских занятиях, участие в обсуждении тем курса, выполнение письменных и контрольных работ.

#### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows

2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Диалог-Nibelung
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks
8. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»"
9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт научного журнала «Культурно-историческая психология»**

Международное научное издание для психологов, дефектологов, антропологов. Электронная версия журнала находится в свободном доступе.

<https://psyjournals.ru/kip/>

### **База данных научных журналов на русском и английском языке ScienceDirect**

Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук

Поиск рецензируемых журналов, статей, глав книг и контента открытого доступа

<http://www.sciencedirect.com/>

### **Информационный центр «Библиотека имени К. Д. Ушинского» РАО**

Научная педагогическая библиотека

<http://gnpbu.ru/>

### **Портал «Педагогика – методики и технологии обучения»**

Методические материалы для воспитателей и учителей

<http://paidagogos.com>.

### **Портал «Psychology-OnLine.Net»**

Новости психологической науки, психологической практики и психологического образования

<http://www.psychology-online.net/>

### **Федеральный портал «Российское образование»**

<http://www.edu.ru/>

### **Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»**

<http://window.edu.ru/>

### **Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов**

Научно-практические и методические материалы

<http://school-collection.edu.ru/>

Электронный журнал «Психолого-педагогические исследования»

Периодическое специализированное научно-практическое издание по проблемам психологии образования

<http://www.psyedu.ru/>

Портал «Психологические тесты и компьютерные программы развития способностей для образовательных учреждений и управления персоналом»

<http://www.Effecton.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс)

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя; мультимедийный проектор, экран, компьютеры с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Таблицы Английский язык (грамматика английского языка)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программ учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работу студентов различают как аудиторную, так и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

- подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,
- написание письменных работ (рефератов, эссе),
- подготовка письменных и устных докладов и сообщений,
- ознакомление с содержанием источников права,
- подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,
- решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;
- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);
- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;
- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

Составитель рабочей программы - *к.ф.н, доцент Михайлова Анастасия Евгеньевна.*



## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Правила нормативной грамматики для оформления письменных высказываний, грамматические конструкции и словообразовательные модели, необходимые для работы с профессиональной литературой и осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке.	Использовать коммуникативно-речевые умения, формулы речи, чтобы последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание; Практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте; Читать вслух и про себя, переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический материал и тематику	Навыками письма и говорения в пределах изученных устных тем;

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении

		шении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля***	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знать: Правила нормативной грамматики для оформления письменных высказываний, грамматические конструкции и словообразовательные модели, необходимые для работы с профессиональной литературой и осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке; Правила фонетического оформления устных высказываний, необхо-	ОК-5	Project Management: PMBOK Guide overview (Essay writing, note taking) Проектный менеджмент: стандарт PMI PMBOK (Эссе, конспекты)	устный опрос письменное задание	эссе (essay)
			Scrum in Project Management (Listening comprehension, note taking) Скрам-метод в проектном менеджменте (аудирование, конспекты)	письменное задание	резюме (summary)

	димые для осуществления межкультурного взаимодействия на английском языке		Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Speaking practice, reading) Бенчмарки и эффективная оптимизация в менеджменте (Практика речи, чтение).	дискуссия письменное задание	доклад (тезисы) \ презентация (report, discussion)
			Successful Project Management: Case Study (Executive summary writing, reading) Эффективный проектный менеджмент: кейс-стади (составление аналитической записки, чтение)	дискуссия письменное задание	аналитическая записка
2	Уметь: Использовать коммуникативно-речевые умения, формулы речи, чтобы последовательно и логично строить как подготовленное, так и неподготовленное устное и письменное высказывание; Практически применять теоретические знания грамматического материала, определяя и анализируя грамматические формы в переводимом тексте; Читать вслух и про себя, переводить со словарем незнакомый оригинальный текст, учитывающий пройденный грамматический	ОК-5	Project Management: PMBOK Guide overview (Essay writing, note taking) Проектный менеджмент: стандарт PMI PMBOK (Эссе, конспекты)	устный опрос письменное задание	эссе (essay)
			Scrum in Project Management (Listening comprehension, note taking) Скрам-метод в проектном менеджменте (аудирование, конспекты)	письменное задание	резюме (summary)
			Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Speaking practice, reading) Бенчмарки и эффективная	дискуссия письменное задание	доклад (тезисы) \ презентация (report, discussion)

	материал и тематику.		оптимизация в менеджменте (Практика речи, чтение).		
			Successful Project Management: Case Study (Executive summary writing, reading) Эффективный проектный менеджмент: кейс-стади (составление аналитической записки, чтение)	дискуссия письменное задание	аналитическая записка
3	Владеть: Навыками письма и говорения в пределах изученных тем;	ОК-5	Project Management: PMBOK Guide overview (Essay writing, note taking) Проектный менеджмент: стандарт PMI PMBOK (Эссе, конспекты)	устный опрос письменное задание	эссе (essay)
			Scrum in Project Management (Listening comprehension, note taking) Скрам-метод в проектном менеджменте (аудирование, конспекты)	письменное задание	резюме (summary)
			Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Speaking practice, reading) Бенчмарки и эффективная оптимизация в менеджменте (Практика речи, чтение).	дискуссия письменное задание	доклад (тезисы) \ презентация (report, discussion)
			Successful Project Management: Case Study (Execu-	дискуссия письменное задание	аналитическая записка

		tive summary writing, read- ing) Эффек- тивный про- ектный ме- неджмент: кейс-стади (со- ставление ана- литической записки, чте- ние)		
--	--	---	--	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских занятий

#### Тема 1. Project Management: PMI PMBOK Guide overview (Listening comprehension, Note-taking)

Key objectives, glossary, scope and effective suggestions in Project Management. Project Management deals with the application of knowledge, skills, tools, and techniques to meet project requirements such as time and budget. Project Management approach is a globally recognized practice promoted by PMI: Project Management Institute. The standards support specialists and organizations worldwide to complete projects more effectively and efficiently, allowing them to focus on the priorities and overcome challenges increasing the probability of their success. Language skills: Essay writing, note taking.

*Основные вопросы, глоссарий, предмет дисциплины и новые идеи в сфере управления проектами. Управление проектами – это методология и принципы применения знаний, навыков, инструментов и технологий для удовлетворения требований проекта, таких как, сроки и бюджет. Управление проектной деятельностью признанная практика, продвигаемая Институтом проектного менеджмента. Стандарты, разработанные в PMI помогают специалистам и организациям во всем мире эффективно и качественно управлять проектной деятельностью, позволяя распределять задачи и преодолевать проблемы, увеличивая тем самым вероятность успеха проекта. Языковые навыки: написание эссе, конспект.*

#### Тема 2. Scrum in Project Management

Scrum is a framework for developing and sustaining complex products. Ken Schwaber and Jeff Sutherland developed the Scrum rules. The rules of Scrum bind together the roles, events, and artifacts, governing the relationships and interaction between them. The framework has a wide range of use: research organization; technology and facilities enhancements; product and service expertise. Language skills: Listening comprehension, note taking.

*Scrum - это гибкий процессный фреймворк для разработки и поддержки сложных продуктов и сервисов. Кен Швабер и Джефф Сазерленд описали правила данного подхода в специальном Scrum руководстве. Правила Scrum связывают роли, события и артефакты в проектной деятельности, регулируя принципы их взаимодействия. Этот фреймворк имеет широкий спектр применения: организация научного исследования; разработка и улучшение технологий и сервисов; экспертная поддержка и обновление продуктов и услуг. Языковые навыки: понимание на слух, конспект.*

#### Тема 3. Benchmarks and Facilitation of Quality Management (Reading, critical thinking)

The aim is to develop a framework for benchmarking the guidelines and practices of effective project management, using comparative research approach (case studies). Benchmarking helps identify existing standards or practices in the subject field. In business this is often done to compare performance against more successful companies, and detect areas for improvement. In terms of project management the focus should be on effective practices seen as exemplary, like effective use of quality management procedures, such as agile production, collaboration and communication tools, decision-making techniques etc. Language skills: Speaking practice, reading.

*Цель занятия – разработать план для сравнительного анализа правил и практик эффективного процесса управления проектами на основе метода сравнительного анализа кейсов (кейс-стади). Отбор примеров и ориентиров обычно сводится к сравнению существующих стандартов или практик. В бизнес-практике эта задача часто используется для сравнения результатов деятельности предприятия с более успешными компаниями, с целью улучшения текущих показателей эффективности. С точки зрения изучения конкретных практик проектного менеджмента, основное внимание следует*

уделить уникальным примерам и эффективным приемам управления, как, например, управление качеством через гибкие технологии, инструментарий управления коммуникацией, технологии принятия решений и т.д. Языковые навыки: разговорная практика, чтение.

#### **Тема 4. Successful Project Management: Case Study**

The instructional effectiveness of case study procedures commonly serve to facilitate discussion and application of attained knowledge. The core materials for the case study practice refer to the issues of project management and benchmarking. Case analysis and problem discussions will foster professional skills and thorough knowledge of the subject. Language skills: Executive summary writing, reading.

*Метод кейс-стади является эффективным инструментом обучения. Изучение кейсов мотивирует осознанное обсуждение реальных примеров и ситуаций, что способствует развитию навыков речи и позволяет инициировать диалог о возможности практического применения полученных знаний. Ключевые вопросы и материалы для работы с кейсом ориентированы на сравнительный анализ практик и технологий проектного менеджмента. Разбор и обсуждение представленных кейсов будут способствовать развитию профессиональных навыков и глубокому изучению предмета. Языковые навыки: составление аналитической записки, чтение.*

### **2.1. Примерные задания для работы на практических/семинарских занятиях**

1. Compose an outline of your speech. Написать развернутый план (тезисы) к докладу и оформить раздаточные материалы.
2. Read the text and write its summary. Составить резюме текста.
3. Note taking practice (Mind-mapping technique). Составить ментальную карту с терминологией / ключевыми словами.
4. Discuss the following questions:  
What is Project Management?  
What is a Project Management Methodology?  
What is Agile Project Management?  
What is the Role of the Project Manager?  
What is a Project Milestone?  
What is the Difference Between a Project Schedule and a Project Plan?  
What is a Project Risk?

#### **2.1.2 Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских занятиях**

**Оценка «отлично»** выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Project Management standard

My project management plan

Integrating new frameworks into project management process

Superior quality product and service management

### 2.2.1 Критерии и показатели оценки эссе

Оценка	Описание
Отлично	1) во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) деление текста на введение, основную часть и заключение 3) в основной части логично, связно и полно доказывается заявленный тезис; 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 5) правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства логической связи предложений; 6) демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
Хорошо	1) во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 4) уместно используются разнообразные средства связи; 5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощенно-примитивным языком.
Удовлетворительно	1) во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; 3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; 4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи; 5) язык работы в целом не соответствует уровню студента вуза.
Неудовлетворительно	1) во введении тезис отсутствует или не соответствует теме эссе; 2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; 3) выводы не вытекают из основной части; 4) средства связи не обеспечивают логику изложения; 5) отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; 6) язык работы можно оценить как «примитивный».

### 2.2.2 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## 2.3 Краткий обзор, резюме (Summary)

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления резюме текста – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыка анализа и систематизации информации; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя владение лексическими и

грамматическими навыками.

### 2.3.1 Параметры оценивания Summary

1. точность и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторов, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем резюме (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

### 2.4 Аналитическая записка (Executive summary)

Задание: Составьте деловое письмо и аналитическую записку с решением обозначенной в кейсе проблемы.

В деловой переписке компании или предприятия нередко используют сопроводительное письмо к документам. Его прикладывают к пакету бумаг, отправляемых в государственные органы или партнерам. Студентам предлагается составить на английском языке аналитическую записку (Executive summary) (не более 1000 слов) с рекомендациями (описанием решения кейса).

#### Примерное содержание письма:

Обращение

Краткое резюме ситуации (кейса)

В чем проявляется проблема?

Что является причиной?

Что может быть сделано?

- Clearly state your purpose in the first couple of sentences
- Summarize your expertise as related directly to the problem discussed
- Persuade the reader (client) to continue on to read your proposal

**Mail to:**

**CC:**

**Subject:**

DD / MM / YYYY

**Opening line:** To whom it may concern, Dear colleagues, Sirs etc

With reference to the discussion / interview / survey that took place ...

I am writing to inform you that the problem / question mentioned in the discussion... was thoroughly studied by our expert panel

And we would like to offer ...

**Attachment:** Please, find attached out Executive summary with a detailed overview for the scope of activities to address your challenging situation.

### 2.4.1 Параметры оценки делового письма и аналитической записки:

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)
- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

### 2.5 Кейс-задание.

- 1) Опишите актуальную проблемную ситуацию (**кейс**), разработайте и представьте **модель (вариант) ее решения** с использованием современных образовательных технологий (также возможно представить описание эталона-ориентира с разбором и анализом элементов в контексте проблемной задачи).
- 2) Решите кейс на основе анализа его текста, а также другой доступной информации.

#### Информационная карта кейс-задания \*

- |   |
|---|
| 1) Раздел(ы) учебной дисциплины: «Наименование» |
| 2) Кейс: «Наименование»                         |



- |   |
|---|
| 3) Общее описание решаемой проблемы или задания:                        |
| 4) Инструкция к кейсу (вопросы, задачи, методика поиска решения и тп.): |

\* Заполняется обучающимися, с учетом разрабатываемого ими кейса.

**Разработка кейс-задания (критерии оценивания).**

Название кейса	
1) Содержание кейса:	Подробное описание практической(их) ситуации(ий) Сопутствующие описанной ситуации факты, положения, варианты, альтернативы.
2) Ключ к оценке:	Описание, в т.ч. ссылка на литературу, содержащую подтверждение правильного ответа
3) Учебно-методическое обеспечение:	Сопровождение: наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал

**Пример кейса:**

CASE STUDY — Scrum in Companies in Norway

FROM: Elin Brekkan and Eystein Mathisen. *Introducing Scrum in Companies in Norway: A Case Study // Proceedings of Informing Science & IT Education Conference (InSITE) Bodø Graduate School of Business, Bodø, Norway, 2010.*

<...> Prior to introducing Scrum, *Company A* followed the classical waterfall model and used Microsoft Solutions Framework (MSF) process model. Following the waterfall model they had long iterations of development, with delivery of the software several months later. The developers spent much time on specifying the system before they started to code. When they finally delivered the system to the customers they experienced that the system did not fulfil the customers' requirements. They also experienced that following the waterfall model led to a mentality where a lot of work was done at the end of the development period and that code was not tested during development. The software contained many errors and the developers had to work much overtime to correct the errors. In short they experienced that the period before delivering the system to the customers were chaotic and came out of control. A manager in *Company A* said that they experienced the waterfall model as cumbersome. When customers had new or changed requirements, they experienced that it was difficult to adapt to these, since they already had committed to a plan that described the functionality that should be delivered. In addition the method made it difficult to make effective use of new employees. The last couple of years the company had hired many new employees and the manager expressed that the waterfall model made it difficult to gain profit proportional to the growth of employees. Developers describe the earlier situation as stressful. Customers took direct contact with developers and wanted developers to solve urgent problems quickly. It was then up to each developer to prioritize tasks and then decide which tasks to carry out. Each developer ended up with their own personal backlog of tasks that they had to deal with. In time the backlog grew as more and more tasks were to be handled and a developer expressed that: "You get your own personal backlog that you feel you have to solve. And then you get squeezed, because the more you work, the more tasks come in. So you cannot go home and say that you have finished the work of the day. You bring it along and you get bad conscience for not having solved all the things you felt you ought to have solved." <...>

**Questions and tasks:**

What would you recommend to the Company management team? Should they stop attempting to use the waterfall model? Why? What are the alternative schemes to conduct any pilot project in efficient and fun way? Make up a list of recommendations.

**2.5.1 Методические рекомендации по использованию кейса в учебном процессе**

**Общие рекомендации по использованию кейса:**

Работа студентов с кейсом может выполняться индивидуально или в малых группах (предпочтительный вариант). Студентам предлагается разработать и решить кейс, используя предоставленные материалы, учебные и научные тексты, а также любую доступную информацию.

**Область фокусирования кейса**

Целью кейса должен быть поиск способов интеграции современных образовательных технологий в образовательный процесс, а также осмысление возможностей и ограничений современных средств, ресурсов и технологий обучения, в том числе ИКТ как образовательного инструмента.

**Возможные проблемы и решения, с которыми имеет дело кейс**

- Проблема неактуального содержания образовательных программ
- Отсутствие необходимого оборудования и средств обучения
- Решения, связанные с интеграцией в образовательный процесс современных технологий и ИКТ, а также разработка рекомендаций и механизмов для обеспечения и координации процессов научно-методологического обеспечения проектного менеджмента, подготовки и поддержки кадров.

#### **Решение кейса включает**

- 1) идентификацию и формулировку проблемы;
- 2) анализ выделенной проблемы;
- 3) обоснованные ответы на поставленные к кейсу вопросы.

В качестве источников дополнительной информации студентам рекомендуется использовать Интернет, научную и деловую периодику, собственные небольшие исследования, проведенные с помощью интервьюирования и опроса внешних экспертов.

#### **В качестве отчетных материалов решения кейса рекомендуется использовать**

– интеллектуальные карты, построенные по результатам мозгового штурма проблемы кейса (могут быть нарисованы от руки или подготовлены в любом программном продукте, поддерживающем технологию Mind Map);

– презентацию решения кейса в соответствии с описанным выше составом решения;

– рекомендации группы в виде краткой записки для предпринимателя /администрации / стейкхолдеров проекта и пр. (Executive summary) объемом не более 1000 слов.

Разработанные студентами решения кейсов рекомендуется презентовать и обсуждать в аудитории. К обсуждению решений кейсов рекомендуется приглашать экспертов по рассматриваемым проблемам (методистов, психологов, администраторов).

#### **Ожидаемый образовательный результат от работы с кейсом**

Погружение в современные проблемы проектного менеджмента с целью поиска новых инструментов, возможностей и ресурсов для обеспечения процесса производства продуктов и сервисов высокого и конкурентоспособного качества.

Освоение компетенций, связанных с коммуникацией в устной и письменной формах на иностранном языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, аналитической работы, развития навыков критического мышления, командной работы и профессиональным взаимодействием.

### **2.5.2. Критерии и шкала оценки изученных кейсов (решений)**

#### Критерии оценки выполненных кейсов

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично) \ зачет	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изложение материала логично, грамотно, без ошибок;</li> <li>- свободное владение профессиональной терминологией;</li> <li>- умение высказывать и обосновать свои суждения;</li> <li>- студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;</li> <li>- студент организует связь теории с практикой.</li> </ul>
Оценка 4 (хорошо) \ зачет	<ul style="list-style-type: none"> <li>- студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией,</li> <li>- осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;</li> <li>- ответ правильный, полный, с</li> </ul>

	незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (удовлетворительно) \ зачет	- студент излагает материал неполно, непоследовательно, - допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; - обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (неудовлетворительно) \ незачет	- отсутствуют необходимые теоретические знания; - допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; - в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

## 2.6 Задания для самостоятельной работы

1. Make up a glossary of terms.
2. Compose a survey for your case study.
3. Prepare synopses of 2-3 relevant publications on integrative education in EU and USA.

### 2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- Портфолио письменных работ: эссе (essay), резюме (summary), доклад (тезисы), деловое письмо и аналитическая записка (executive summary)
- Учебная работа и учебная дисциплина обучающегося на занятиях, а также результаты самостоятельной работы.

Оценка портфолио (индивидуальных заданий (разработка кейса, конспектирование, деловое письмо и эссе) и самостоятельной работы) осуществляется по критериям, представленным ниже:

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил английского языка.

Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

- Любые письменные сообщения должны быть понятны, аргументированы, должны учитывать стиль и особенности выбранного регистра.
- Конспекты должны быть достаточно полными и обобщать заданные темы
- Требования к эссе / тезисам доклада / описанию кейса: структура, синтаксис, грамматика и лексика должны соответствовать уровню академического письма; студент должен уметь кратко, в

письменной форме сформулировать идею / проблему / вопрос, которые нужно исследовать, обсудить, объяснить и пр; дать ответы на вопросы, аргументированно объяснить свою точку зрения и привести конкретные примеры для ее подтверждения.

### 3.1. Критерии оценки результатов по дисциплине

Необходимо учесть, что «Спецдисциплина на иностранном языке» (Introduction to Project Management) читается на английском языке, поэтому обучающийся должен владеть английским языком на уровне не ниже B2 (Пороговый продвинутый уровень, Upper-Intermediate English) по шкале общеевропейских компетенции владения иностранным языком. Документ «Общеевропейские компетенции владения иностранными языками» (Common European Framework of Reference, CEFR) подразумевает что студент владеет следующими компетенциями для уровней B2 и C1:

		B2	C1
Понимание	Аудирование	Я понимаю развернутые доклады и лекции и содержащуюся в них даже сложную аргументацию, если тематика этих выступлений мне достаточно знакома. Я понимаю почти все новости и репортажи о текущих событиях. Я понимаю содержание большинства фильмов, если их герои говорят на литературном языке.	Я понимаю развернутые сообщения, даже если они имеют нечеткую логическую структуру и недостаточно выраженные смысловые связи. Я почти свободно понимаю все телевизионные программы и фильмы.
	Чтение	Я понимаю статьи и сообщения по современной проблематике, авторы которых занимают особую позицию или высказывают особую точку зрения. Я понимаю современную художественную прозу.	Я понимаю большие сложные нехудожественные и художественные тексты, их стилистические особенности. Я понимаю также специальные статьи и технические инструкции большого объема, даже если они не касаются сферы моей деятельности.
Говорение	Диалог	Я умею без подготовки достаточно свободно участвовать в диалогах с носителями изучаемого языка. Я умею принимать активное участие в дискуссии по знакомой мне проблеме, обосновывать и отстаивать свою точку зрения.	Я умею спонтанно и бегло, не испытывая трудностей в подборе слов, выражать свои мысли. Моя речь отличается разнообразием языковых средств и точностью их употребления в ситуациях профессионального и повседневного общения. Я умею точно формулировать свои мысли и выражать свое мнение, а также активно поддерживать любую беседу.
	Монолог	Я могу понятно и обстоятельно высказываться по широкому кругу интересующих меня вопросов. Я могу объяснить свою точку зрения по актуальной проблеме, высказывая все аргументы «за» и «против».	Я умею понятно и обстоятельно излагать сложные темы, объединять в единое целое составные части, развивать отдельные положения и делать соответствующие выводы.
Письмо	Письмо	Я умею писать понятные подробные сообщения по широкому кругу интересующих меня вопросов. Я умею писать эссе или доклады, освещая вопросы или аргументируя точку зрения «за» или «против». Я умею писать письма, выделяя те события и впечатления, которые являются для меня особенно важными.	Я умею четко и логично выражать свои мысли в письменной форме и подробно освещать свои взгляды. Я умею подробно излагать в письмах, сочинениях, докладах сложные проблемы, выделяя то, что мне представляется наиболее важным. Я умею использовать языковой стиль, соответствующий предполагаемому адресату.

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам / портфолио
-------------------------------	--	---

«отлично» зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо» зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно» зачтено	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно» не зачтено	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ДЕЛОВАЯ ЭТИКА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цель дисциплины** – формирование системы современных знаний о природе, сущности и основных принципах создания, жизнедеятельности и развития организационной культуры.

### **Задачи дисциплины:**

- раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации;
- выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры;
- сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятия;
- получение студентами базовых представлений об этике делового общения и деловом этикете.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
2	ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
3	ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования (ПК-32);
- основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений (ПК-32);
- этические нормы деловых отношений, принципы и методы организации деловых коммуникаций (ОК-5);
- методы диагностики организационной культуры (ПК-32);
- сущность и методы управления организационной культурой (ОПК-9);

### **Уметь:**

- соблюдать нормы этики делового общения (ОК-5);
- осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9);
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение (ПК-32)

### **Владеть:**

- навыками использования деловой коммуникации для организации мероприятий по развитию и построению организационной культуры (ОК-7);
- современными технологиями управления поведением персонала (управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления конфликтами и стрессами; управления дисциплинарными отношениями) (ОПК-9);

– методами разработки корпоративных социальных программ; навыками анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала; методами формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; навыками анализа успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала; методами оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой (ПК-32).

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.29 «Деловая этика и организационная культура» относится к дисциплинам базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина опирается на общекультурные и общепрофессиональные компетенции, общие знания, умения и навыки, приобретенные в результате освоения дисциплин Б1.Б.06 «Русский язык и культура профессиональной речи», Б1.Б.07 «Иностранный язык», Б1.Б.13 «Критическое мышление и аргументация»

Дисциплина Б1.Б.31 «Деловая этика и организационная культура» является базой для получения навыков профессиональной деятельности в ходе производственной преддипломной практики и при изучении дисциплины вариативной части Б1.В.ДВ.05.02 «Организационное поведение».

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1.Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	5	14	2		2		12	
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	5	20	4		4		12	
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	5	20	2		4		12	
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	5	16	2		2		12	
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	5	20	4		4		12	
6.	Тема 6. Деловая этика как элемент организационной культуры.	5	18	2		4		12	
	<b>Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)</b>	5	4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>16</b>		<b>20</b>		<b>72</b>	



### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1.Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	6	18	2				16	
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	6	18	2				16	
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	6	18			2		16	
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	6	14			2		12	
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры	6	18			2		16	
6.	Тема 6. Деловая этика как элемент организационной культуры	6	18			2		16	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)	6	4						4
	<b>ИТОГО</b>		108	4		8		92	4

#### Содержание тем (разделов) дисциплины

##### **Тема 1. Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты**

Понятие «организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Содержание, структура и элементы организационной культуры. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры. Организационные уровни организационной культуры. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры. Проблема «организационной культуры» в зарубежной и отечественной исследовательской литературе. Национальные особенности организационной культуры. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Типы и виды организационной культуры. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте. Организационная культура и производительность труда. Связь организационной культуры и деловой культуры.

##### **Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры**

Методы исследования организационной культуры. Модели организационной культуры. Модель Э. Шейна. Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Доминантные культуры организации и субкультуры. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, визуальный осмотр организации, анкетирование и интервьюирование персонала организации, включенное наблюдение за сотрудниками в официальной и неформальной обстановке. Основные критерии характеристики организационной культуры. Визуализация организационной культуры. Оценка организационной

культуры как заключительный этап исследования. Этапы оценки. Понятие «стратегия развития организационной культуры».

### **Тема 3. Процесс формирования организационной культуры**

Мировой опыт по формированию организационной культуры. Источники формирования организационной культуры. Этапы формирования культуры организации. Роль основателей в формировании организационной культуры. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника. Процесс создания системы корпоративных ценностей. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.

### **Тема 4. Поддержание организационной культуры**

Влияние организационной культуры на управление персоналом. HR-менеджмент и организационная культура. Кадровая система как область управления организационной культурой. Основные элементы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников; вступление в должность; овладение необходимыми для работы навыками; измерение и вознаграждение производительной деятельности; приверженность главным ценностям компании; распространение легенд о компании; признание и продвижение сотрудника. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция сотрудников. Подходы к управлению организационной культурой. Публичные заявления, личный пример высшего руководства. Манипулирование символами и вещами материального мира организации. Ценностные ориентации фирмы и особенности управленческого общения. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.

### **Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры**

Условия изменения организационной культуры. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия. Внешний PR организации и организационная культура. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров. Изменение внутренней культуры организации. Внутренний PR организации и организационная культура. Организационная культура глазами сотрудников и руководителей. Лидерство и изменение организационной культуры. Введение новых элементов организационной культуры в практическую деятельность российских организаций в 1990-2000-х гг. Корпоративный сайт. Корпоративная газета. Выпуск рекламных материалов для сотрудников организации. Корпоративный имидж сотрудников. Корпоративный праздник. Конкурсы профессионального мастерства. Расширение системы льгот и поощрений сотрудников.

### **Тема 6. Деловая этика как элемент организационной культуры**

Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник». Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. Профессиональные кодексы в Европе и США. Профессиональные кодексы в России. Национальные и всемирные кодексы.

Принципы построения служебной иерархии на производстве, направленной на нивелирование возможностей возникновения конфликтных ситуаций.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;

- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Грошев, И. В. Организационная культура: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>
2. Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика: учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Москва: Логос, 2006. — 256 с. — ISBN 5-98704-108-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9135.html>

### **б) дополнительная литература:**

1. Емельянцева, Н. В. Организационная культура: опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>
2. Ковалева, А. И. Организационная культура производственных предприятий: монография / А. И. Ковалева, М. А. Колмыкова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2011. — 138 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/8445.html>
3. Корсакова, А. А. Организационная культура: учебное пособие / А. А. Корсакова, Т. И. Захарова. — Москва: Евразийский открытый институт, 2008. — 192 с. — ISBN 978-5-374-00148-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/10733.html>

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.

– Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.

**Сайт Журнала Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

– **Сайт Журнала Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

*Методические рекомендации по самостоятельному изучению учебного материала*

Самостоятельная работа обучающегося включает в себя:

- изучение учебных материалов по дисциплине;
- подготовка к экзамену.

*Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой*

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, по плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на

поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

#### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

## **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ  
ВО «Московский институт психоанализа», Варшавская Надежда Евгеньевна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	этические нормы деловых отношений, принципы и методы организации деловых коммуникаций	соблюдать нормы этики делового общения	навыками использования деловой коммуникации для организации мероприятий по развитию и построению организационной культуры
2.	ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	сущность и методы управления организационной культурой	осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	современными технологиями управления поведением персонала (управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления конфликтами и стрессами; управления дисциплинарными отношениями)
3.	ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений; методы диагностики организационной культуры	диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение	методами разработки корпоративных социальных программ; навыками анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала; методами формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; навыками анализа успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала; методами оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание



		сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	знание этических норм деловых отношений, принципов и методов организации деловых коммуникаций; сущности и методов управления организационной культурой; типов организационных структур, их основных параметров и принципов проектирования; основных теорий и подходов к осуществлению организационных изменений; методов диагностики организационной культуры	ОК-5	Тема 1.Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-9	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры. Тема 4. Поддержание организационной культуры	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ПК-32	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры. Тема 5. Технологии изменения,	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету

			модернизации и развития организационной культуры Тема 6. Деловая этика как элемент организационной культуры		
2	умение соблюдать нормы этики делового общения; осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение	ОК-5	Тема 1.Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-9	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры. Тема 4. Поддержание организационной культуры	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ПК-32	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры. Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры Тема 6. Деловая этика как элемент организационной культуры	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
3	владение навыками использования деловой коммуникации для организации мероприятий по развитию и построению организационной культуры современными технологиями управления поведением персонала (управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления конфликтами и стрессами; управления дисциплинарными отношениями) методами разработки корпоративных	ОК-5	Тема 1.Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-9	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры. Тема 4. Поддержание организационной культуры	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ПК-32	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры. Тема 5.	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету

социальных программ; навыками анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала; методами формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; навыками анализа успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала; методами оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой		Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры Тема 6. Деловая этика как элемент организационной культуры		
--	--	--	--	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Общее понятие и сущность организационной культуры: теоретические аспекты

Тема 2. Методы исследования организационной культуры.

Тема 3. Диагностика организационной культуры. Инструменты диагностики

Тема 4. Процесс формирования организационной культуры

Тема 5. Поддержание организационной культуры

Тема 6. Подходы к управлению организационной культурой.

Тема 7. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры

Тема 8. Деловая этика как элемент организационной культуры

Тема 9. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. Тема 10.

Принципы построения служебной иерархии на производстве, направленной на нивелирование возможностей возникновения конфликтных ситуаций.

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности,

	некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Тематика докладов

1. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
2. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
3. Ценности современных организаций.
4. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
5. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
6. Формирование культуры современной организации.
7. Поддержание культуры организации.
8. Организационное развитие и организационная культура.
9. Безопасность организационного развития компании.
10. Имидж организации и его формирование.
11. Коммуникативное единство организации.
12. Организационная культура и система управления знаниями.
13. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
14. Лояльность в понимании различных организационных культур.
15. Предпосылки формирования организационной культуры.
16. Понятие организационной культуры и ее роль в деятельности организации.
17. Компоненты организационной культуры.
18. Критерии организационной культуры.

### 2.2.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.3 Вопросы для устного опроса

1. Понятие «организационная культура». Подходы к определению организационной

- культуры.
2. Содержание, структура и элементы организационной культуры.
  3. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры.
  4. Проблема «организационной культуры» в зарубежной и отечественной исследовательской литературе.
  5. Методы исследования организационной культуры.
  6. Модели организационной культуры.
  7. Модель Э. Шейна.
  8. Модель Ф. Харриса и Р. Морана.
  9. Доминантные культуры организации и субкультуры.
  10. Диагностика организационной культуры.
  11. Инструменты диагностики организационной культуры.
  12. Мировой опыт по формированию организационной культуры.
  13. Источники формирования организационной культуры.
  14. Этапы формирования культуры организации.
  15. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника.
  16. Процесс создания системы корпоративных ценностей.
  17. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.
  18. Кадровая система как область управления организационной культурой.
  19. Основные элементы поддержания организационной культуры
  20. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации.
  21. Условия изменения организационной культуры.
  22. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации.
  23. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия.
  24. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации.
  25. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров.
  26. Изменение внутренней культуры организации.
  27. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник».
  28. Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики.
  29. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. 6. Профессиональные кодексы в Европе и США.
  30. Профессиональные кодексы в России.
  31. Национальные и всемирные кодексы.

### **2.3.1 Критерии оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### **2.4 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Подготовка к практическим занятиям и проработка тем, вынесенных на самостоятельное изучение

Задание 2. Подбор батареи инструментов для диагностики сформированности организационной культуры

Задание 3. Составление этического кодекса для студенческой группы

#### **2.4.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

### **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

#### **3.1 Вопросы к экзамену (зачету)**

1. Понятие «организационная культура».
  2. Подходы к определению организационной культуры.
  3. Содержание, структура и элементы организационной культуры.
  4. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры.
  5. Организационные уровни организационной культуры.
  6. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры.
  7. Проблема «организационной культуры» в зарубежной и отечественной исследовательской литературе.
  8. Методы исследования организационной культуры.
  9. Модели организационной культуры.
  10. Модель Э. Шейна.
  11. Модель Ф. Харриса и Р. Морана.
  12. Доминантные культуры организации и субкультуры.
  13. Диагностика организационной культуры.
  14. Этапы диагностики организационной культуры.
  15. Инструменты диагностики: анализ документов, визуальный осмотр организации, анкетирование и интервьюирование персонала организации, включенное наблюдение за сотрудниками в официальной и неформальной обстановке.
  16. Мировой опыт по формированию организационной культуры.
  17. Источники формирования организационной культуры.
  18. Этапы формирования культуры организации.
  19. Роль основателей в формировании организационной культуры.
  20. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника.
  21. Процесс создания системы корпоративных ценностей.
  22. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.
  23. Влияние организационной культуры на управление персоналом. HR-менеджмент и организационная культура.
  24. Кадровая система как область управления организационной культурой.
  25. Основные элементы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников; вступление в должность; овладение необходимыми для работы навыками; измерение и вознаграждение производительной деятельности; приверженность главным ценностям компании; распространение легенд о компании; признание и продвижение сотрудника.
4. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации.

26. Условия изменения организационной культуры.
27. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации.
28. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия.
29. Внешний PR организации и организационная культура.
30. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации.
31. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров.
32. Изменение внутренней культуры организации.
33. Внутренний PR организации и организационная культура.
34. Сущность организационной этики.
35. Основные положения и принципы организационной этики.
36. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник».
37. Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики.
38. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. 6.  
Профессиональные кодексы в Европе и США.
39. Профессиональные кодексы в России.
40. Национальные и всемирные кодексы.

### **3.2 Тестовые задания**

1. Культура – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

2. Национальная культура – это:

- а) культура страны или меньшинства в стране;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

3. Организационная культура – это:

- а) культура корпорации, предприятия или ассоциации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

4. Рабочая культура – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

5. Культура команды – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) культура рабочей или управленческой команды.

6. Ценности – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) относительно общие убеждения, которые определяют, что правильно и что неправильно, и устанавливают общие предпочтения людей.

7. Поведение – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

8. Организационное поведение изучает:

- а) общие подходы, принципы, законы и закономерности в следующих направлениях: личность в организации; групповое поведение в организации; поведение руководителя в организации; адаптация организации к внутренней и внешней среде, повышение организационной эффективности в деятельности организации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

9. Отношение - это:

- а) позиция, которая проявляет ценности и склоняет человека действовать или реагировать определенным способом;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они



заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

10. Менталитет – это:

а) глубинный уровень коллективного и индивидуального сознания, включающий бессознательное, совокупность готовностей, установок и предрасположений индивида или социальной группы действовать, мыслить, чувствовать и воспринимать мир определенным образом;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

11. Национальный управленческий стереотип отражает:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) управленческую традицию данного народа, одну из самых устойчивых, и предопределяет управленческий образ мышления менеджеров, стиль руководства, методы организации деятельности персонала (процедуры контроля, систему мотивации, подход к планированию и т.д.);

г) определенное подавление воли подчиненного.

12. Система семьи – это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) семейные отношения и путь, с помощью которого люди воспроизводят, обучают и вводят в общество своих детей;

г) определенное подавление воли подчиненного.

13. Система образования – это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

14. Экономическая система – это:

а) способ, с помощью которого общество производит и распределяет товары и услуги;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

15. Политическая система – это:

- а) то, что преимущественно используется для поддержания порядка и существующей власти;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

16. Религиозная система – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

17. Система социализации – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сеть и принципы социального группирования, создаваемые людьми в данном обществе;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

18. Система здоровья – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) способ, с помощью которого культура предотвращает и исцеляет заболевания, а также проявляется забота о жертвах бедствий и инцидентов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

19. Система отдыха – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) пути использования своего свободного времени;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

20. Ценностно-нормативная подсистема корпоративной культуры включает:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) основные ценности, разделяемые в организации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

21. Структура коммуникаций корпоративной культуры включает:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) структуру формализованных и неформальных информационных потоков;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

22. Структура социально-психологических отношений корпоративной культуры включает:

- а) особенности группового поведения;
- б) структуру взаимных симпатий, выборов, предпочтений (социометрическая карта);
- в) структуру формализованных и неформальных информационных потоков;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

23. Игровая (мифологическая) структура корпоративной культуры включает:

- а) особенности группового поведения;
- б) мифы и легенды об организации, ее сотрудниках и руководителях;
- в) структуру формализованных и неформальных информационных потоков;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

24. Структура внешней идентификации (фирменного стиля) корпоративной культуры включает:

- а) особенности группового поведения;
- б) имидж, который воспроизводится в реальном общении с клиентом;
- в) структуру формализованных и неформальных информационных потоков;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

25. Социальная активность выражается в:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;
- г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей.

26. Трудовая активность выражается в:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;
- г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей.

27. Общественно-политическая активность выражается в:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней

необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;  
г) расширении участия в общественно-политической деятельности в управлении делами производства.

28. Познавательнo-творческая активность выражается в:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) повышении образовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливей, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества;
- г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей.

29. Самоменеджмент - это:

- а) техника правильного использования времени;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

30. Самопознание - это:

- а) познание самого себя, своего места и своей роли в этой действительности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

31. Самоорганизация - это:

- а) организация своей жизни и деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

32. Самовоспитание - это:

- а) организация своей жизни и деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) формирование приоритетных качеств.

33. Саморегуляция - это:

- а) организация своей жизни и деятельности;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и

деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) поддержание внутреннего равновесия.

34. Самоконтроль - это:

а) организация своей жизни и деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

35. Общие способности - это:

а) те, которые обеспечивают успешное владение человеком многими видами деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

36. Специальные способности - это:

а) те, которые обеспечивают человеку успех в каком-либо одном виде деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

37. Практичность ума - это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

38. Общительность (коммуникативность) - это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) открытость к другим, готовность и умение идти на контакт с людьми;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

39. Инициативность - это:

а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;

б) творческое проявление активности, способность к генерированию идей, новых подходов к решению известных проблем и др.;

- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) оценка и корректирование своей деятельности.

40. Организация – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура; ради чего люди стали членами организации; то, как строятся отношения между ними; какие нормы и ценности принимаются и разделяются сотрудниками; что, по их мнению, хорошо, а что плохо;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

41. Интеграция – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) создание эффективных деловых отношений среди подразделений и сотрудников данной организации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

42. Признаком сильной (высокой) организационной культуры являются:

- а) приоритет решения социальных задач;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

43. Метод поддержания организационной культуры:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) декларируемые менеджментом лозунги;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

44. Обряды – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) стандартные и повторяющиеся меры принятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

45. Ритуалы – это:

- а) особенности группового поведения;

- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
46. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это:
- а) особенности группового поведения;
- б) организационная структура;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
47. Что подразумевается под понятием «культура организации»?
- а) особенности группового поведения;
- б) позиции, точки зрения, манера поведения;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
48. Профессионально необходимые качества руководителя – это:
- а) особенности группового поведения;
- б) индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
49. По определению Ф. Кробера и Ф. Клухона, культура - это:
- а) отличительная особенность человеческих групп и состоит из явных и неявных устойчивых повторяющихся способов поведения;
- б) индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы на конкретной управленческой должности;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
50. Признаком сильной (высокой) организационной культуры являются:
- а) готовность к разумному риску и нововведениям;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
51. Метод поддержания организационной культуры:
- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) определенное подавление воли подчиненного.
52. Эмоции - это:
- а) особенности группового поведения;

- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) состояния, связанные с оценкой значимости для индивида действующих на него факторов и выражаемые, прежде всего в форме непосредственных переживаний удовлетворения или неудовлетворения его актуальных потребностей.

53. Эмоционально - выразительные движения человека - это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

54. Практический интеллект - это:

- а) способность человека мыслить критически и логично; способность быстро, гибко и эффективно использовать свои знания и опыт в решении практических задач;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

55. Социальный интеллект - это:

- а) способность понимать и правильно интерпретировать чувства других людей, ставить себя на место другого, знать, что можно требовать от конкретного человека, а что нет;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

56. Адекватная самооценка - это:

- а) способность к самонаблюдению, самоконтролю, критичности и коррекции своего поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

57. Важнейший признак организации:

- а) способность к самонаблюдению, самоконтролю, критичности и коррекции своего поведения;
- б) организационная культура;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

58. Самые эффективные способы передачи организационной культуры:

- а) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм;
- б) информация, традиции, символы и язык;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.



59. Образование субкультур в организации – это:

- а) авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм;
- б) форма разрешения проблем и ситуаций;
- в) ролевое моделирование;
- г) мимика, жесты, пантомимика.

60. Руководство – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) индивид (руководитель) или группа (руководящий состав), либо процесс, т.е. обладающий индивидуальными особенностями способ управления организацией;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

61. Слово «лидер» в переводе с английского («leader») означает:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов;
- в) руководитель;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

62. Лидер - это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов;
- в) тот, кто помогает другим сделать намного больше, чем они когда-либо считали возможным;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

63. Лидерство – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

64. Стиль управления – это:

- а) совокупность приемов, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

65. Авторитарный (директивный) стиль руководства:

- а) характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

66. Демократический стиль руководства:

- а) основан на сочетании принципа единоначалия с активным участием подчиненных в управлении, организации и контроле над всей деятельностью предприятия;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

67. Делегирующий стиль руководства:

- а) основан на сочетании принципа единоначалия с активным совокупность приемов управления, основанных на передаче задач подчиненным, которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

68. Либеральный (попустительный) стиль руководства:

- а) характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчинённых;
- б) совокупность принципов;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

69. Для современных систем управления характерно то, что ядром любой организации являются ...

- а) структуры;
- б) технологии;
- в) задачи;
- г) люди.

70. Назовите цель трудового стимулирования:

- а) побудить человека выходить на работу;
- б) самоуверенность;
- в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

71. Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства - это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов;
- в) организационная культура;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

72. Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений проводил:

- а) Джордж Келли;
- б) Альберт Бандура;
- в) Элтон Мэйо;
- г) Абрахам Маслоу.

73. Мотивация - это:

- а) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) достижение личных целей через достижение общих целей;
- в) ролевое моделирование;
- г) пантомимика.

74. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:

- а) Джордж Келли;
- б) Альберт Бандура;
- в) Элтон Мэйо;
- г) Абрахам Маслоу.

75. Содержательные теории мотивации:

- а) объясняют, как человек делает свой выбор;
- б) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека;
- в) побуждают одних добровольно следовать за другими;
- г) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам.

76. Причинами объединения людей в группы могут быть:

- а) стиль руководства;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

77. Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов - это:

- а) стиль руководства;
- б) групповая динамика;
- в) групповые нормы;
- г) роли.

78. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации - это:

- а) неформальные группы;
- б) групповая динамика;
- в) управленческие группы;
- г) формальные группы.

79. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, это:

- а) конструктивный конфликт;
- б) внутриличностный конфликт;
- в) деструктивный конфликт;
- г) зооконфликт.

80. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели - это:

- а) лидерство;
- б) внутриличностный конфликт;
- в) деструктивный конфликт;
- г) полномочия.

81. Анализируя свои отношения с подчиненными, руководитель должен:

- а) проследить за развитием отношений;
- б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
- в) пригласить квалифицированного консультанта;
- г) подавить волю подчиненного.

82. Если на планерке выяснилось, что план не выполнен, то руководителю следует:

- а) проследить за развитием отношений;
- б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
- в) попросить подчиненных внести свои предложения;
- г) уволить наиболее отстающих.

83. Руководитель, заметивший, что подчиненный выказывает то или иное стремление (например, активно стремится общаться с окружающими), должен:

- а) проследить за развитием отношений;
- б) установить, как подчиненный реагирует на авторитарные приказания;
- в) поместить в условия, где подобное поведение входит в процесс работы;
- г) уволить наиболее отстающих

84. Оценка труда работником - это:

- а) внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.);
- б) внутриличностный конфликт;
- в) деструктивный конфликт;
- г) полномочия.

85. Видение – это:

- а) понятие, обозначающее картину относительно отдаленного будущего, гипотетическая ситуация, в которой организация развивается в наиболее благоприятных условиях и в соответствии с надеждами и мечтами его владельца или руководителя;
- б) внутриличностный конфликт;
- в) деструктивный конфликт;
- г) полномочия.

86. Требовательность - это:

- а) стиль руководства;
- б) постоянство и реальность проявления конкретных требований, связанных с соблюдением установленных правил с учетом складывающейся ситуации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

87. Критичность - это:

- а) стиль руководства;
- б) способность анализировать и максимально объективно оценивать деятельность и поведение как собственное, так и других людей;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

88. Компетенции - это:

- а) стиль руководства;
- б) ценности и личностные качества, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

89. К ценностям благосостояния относят:

- а) стиль руководства;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;

г) определенное подавление воли подчиненного.

90. К моральным ценностям относят:

- а) стиль руководства;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) доброту.

91. К поведенческим чертам личности можно отнести:

- а) внешность;
- б) благополучие;
- в) самоуверенность;
- г) доброту.

92. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся менее актуальными в настоящее время?

- а) творчество;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) власть, карьера.

93. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся более актуальными в настоящее время?

- а) творчество;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) ориентирование на потребности.

94. Организационные ценности - это:

- а) стиль руководства;
- б) предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни работников;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

95. Нормы - это:

- а) стиль руководства;
- б) совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

96. Нормы корпоративной культуры - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

97. Ценности - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;

- в) получение определенного общественного статуса;
- г) свойства общественного предмета удовлетворять определенным потребностям отдельного человека или группы.

98. Организованность - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) умение подчиняться определенному ритму работы и планировать свою деятельность.

99. Психологическая избирательность - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) способность быстро и глубоко вникать в психологию другого человека и «отражать» ее умело изменяя тон и форму общения, средства и методы воздействия адекватной ситуации.

100. Психологический такт - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) умение быстро находить приемлемую в данных условиях форму общения с людьми в зависимости от их психологических особенностей и эмоционального настроения

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном

		объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>



## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цели** освоения дисциплины: изучение методологических основ теории управления и современного менеджмента, формирование научного представления о системе управления, формирование теоретических знаний и практического овладения конкретными навыками различных видов управленческой деятельности; изучение сущности государственного и муниципального управления, его особенностей и задач, взаимосвязи с управлением экономическими и социальными процессами; изучение основных показателей и критериев эффективности управления.

**Задачи** дисциплины:

- изучить основные категории, определения и понятия теории управления;
- познакомиться с основными концепциями управления;
- изучить функции управления;
- усвоить организационные, правовые, кадровые, финансовые, технологические основы управления.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- функции современного управления, принципы эффективного управления, методы организации групповой работы (ОПК-7).

**Уметь:**

- осуществлять основные функции управления, создавать эффективную систему коммуникаций в организациях (ОПК-7).

**Владеть:**

- навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.30 «Основы теории управления» относится к дисциплинам базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Методы принятия управленческих решений», Тренинг «Коммуникативная компетентность», «Стратегический менеджмент».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: «Введение в профессию», «Управление персоналом организации».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы 72 часа.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Сущность и содержание теории управления.	3	8	2		2		4	
2.	Тема 2. Эволюция управленческой мысли.	3	8	2		2		4	
3.	Тема 3. Природа и состав функций управления.	3	24	8		6		10	
4.	Тема 4. Связующие процессы управления.	3	12	4		2		6	
5.	Тема 5. Управление человеком и управление группой.	3	10	2		2		6	
6.	Тема 6. Эффективность управления	3	10	2		2		6	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)	3	4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>36</b>	

### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Тема 1. Сущность и содержание теории управления.	5	8	1				7	
2.	Тема 2. Эволюция управленческой мысли.	5	8			1		7	
3.	Тема 3. Природа и состав функций управления.	5	20	1		1		18	
4.	Тема 4. Связующие процессы управления.	5	12			1		11	
5.	Тема 5. Управление человеком и управление группой .	5	10	1		1		8	
6.	Тема 6. Эффективность управления.	5	10	1				9	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)	5	4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>60</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

## **Тема 1. Сущность и содержание теории управления.**

Потребность и необходимость управления в деятельности человека. Рациональная, современная, маркетинговая и инновационная концепция управления. Цели и функции теории управления. Общенаучные методы теории управления. Методы управленческого воздействия. Методы решения управленческих проблем. Управление как процесс. Процесс и механизм управления. Подсистемы управления: объект и субъект управления. Характеристики взаимодействия объекта и субъекта управления. Закономерности управления различными системами. Управление социально-экономическими системами. Соотношение понятий «управление» и «менеджмент».

## **Тема 2. Эволюция управленческой мысли.**

Первые исторические подходы к проблеме управления. Управленческие революции. Предпосылки превращения управления в науку. Развитие зарубежной науки управления. Ф.У. Тейлор и формирование научной основы и терминологии менеджмента. Принципы «классической школы» и их использование в практике менеджмента. Административная теория А. Файоля. Концепция «идеальной бюрократии» М. Вебера. Школа «человеческих отношений» и её основные направления. Количественная школа. Становление и развитие российской науки управления. Вклад известных российских ученых в развитие управленческой мысли. Особенности российской управленческой науки.

Формирование новой парадигмы управления, и ее сущность. Понятие модели управления. Характеристика основных моделей управления. Характеристика американской модели менеджмента. Характеристика японской модели менеджмента. Характеристика западноевропейской модели менеджмента. Отличительные черты американской модели менеджмента. Сравнительные характеристики американской и японской моделей управления. Особенности западноевропейской модели менеджмента. Отличие западноевропейской модели менеджмента от японской и американской.

## **Тема 3. Природа и состав функций управления.**

Понятие функции управления. Основные группы функций в системе управления. Понятие общих (планирование, организация, мотивация, контроль) и конкретных функций (перспективное и текущее экономическое и социальное планирование; организация работ по стандартизации; учет и отчетность; экономический анализ; техническая подготовка производства; организация производства; управление технологическими процессами; оперативное управление производством; метрологическое обеспечение; технологический контроль и испытания; сбыт продукции; организация работы с кадрами; организация труда и заработной платы; материально-техническое снабжение; капитальное строительство; финансовая деятельность) менеджмента. Взаимосвязь и взаимодействие функций менеджмента.

## **Тема 4. Связующие процессы управления.**

Значение и сущность коммуникации в управлении. Виды коммуникаций. Коммуникационный процесс. Коммуникационные барьеры и способы их преодоления. Значение обратной связи. Каналы коммуникации. Типы коммуникативных структур. Коммуникации между организацией и внешней средой. Неформальные коммуникации. Межличностные коммуникации. Коммуникационный менеджмент. Коммуникация в маркетинге. Пути совершенствования коммуникаций и роль менеджеров в оптимизации этого процесса.

Понятие управленческого решения. Решение как выбор альтернативы и основной продукт управленческой деятельности. Комплексный характер сущности управленческого решения. Классификация управленческих решений. Однокритериальные и многокритериальные управленческие решения. Модели и методы разработки управленческих решений. Качество управленческих решений и эффективность управления. Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности и риска. Контроль выполнения решения. Ответственность руководителя за принятые решения. Оценка эффективности управленческого решения.

## **Тема 5. Управление человеком и управление группой.**

Взаимодействие человека и организации. Роль и место человека в организации.

социальный статус человека в организации. Этапы формирования рабочей группы. Понятие и сущность лидерства. Способы формирования лидерства. Лидерские качества. Эффективность лидерства.

Факторы, влияющие на социально-психологический климат в организации. Формальные и неформальные группы. Характерные особенности рабочих групп. Формальное и неформальное управление. Факторы возникновения и существования неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Сущность и основные элементы организационных конфликтов.

#### **Тема 6. Эффективность управления.**

Сущность, содержание понятия «эффективность управления» Виды и критерии оценки эффективности управления Критерии оценки эффективности управления: действенность; экономичность; качество; прибыльность (доходы/расходы); производительность; качество трудовой жизни; нововведения. Экономические показатели эффективности управления. Факторы, влияющие на эффективность управления. Пути повышения эффективности управления.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Приложение № 1**

### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **а) основная литература:**

1. Батулин, В. К. Общая теория управления: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» / В. К. Батулин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — ISBN 978-5-238-02217-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей <http://www.iprbookshop.ru/71030.html>

2. Парахина, В. Н. Теория менеджмента : учебник / В. Н. Парахина, О. А. Борис, Н. П. Харченко. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 271 с. —

ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей <http://www.iprbookshop.ru/92763.html>

#### **б) дополнительная литература:**

3. Бурганова, Л. А. Теория управления : практикум / Л. А. Бурганова, Ю. А. Вафина. — 2-е изд. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 100 с. — ISBN 978-5-7882-2344-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей <http://www.iprbookshop.ru/95045.html>

4. Коробко, В. И. Теория управления : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В. И. Коробко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 383 с. — ISBN 978-5-238-01483-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей <http://www.iprbookshop.ru/81695.html>

5. Романько, И. Е. Теория управления : учебное пособие / И. Е. Романько. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 190 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей <http://www.iprbookshop.ru/62876.html>

### **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- [eLIBRARY.RU](http://www.elibrary.ru/) <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- Сайт Журнала Директор по персоналу <https://www.hr-director.ru/>
- Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- Сайт Журнала Управление персоналом <https://www.top-personal.ru/magazines.html>
- Сайт «Корпоративный менеджмент». Новости, публикации, Библиотека управления - <http://www.cfin.ru>
- Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.
- справочно-правовая система Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/online>
- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа студентов, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации (зачет).

*Лекции* посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным понятиям теории управления; детальному изучению процесса управления, связующим процессам управления, разработке управленческих решений и организации их эффективной реализации; обсуждению вопросов, трактовка которых в литературе еще не устоялась либо является противоречивой. В ходе лекций студентам следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины; проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Конкретные методики, модели, методы и инструменты управления рассматриваются на

практических занятиях.

*Целью проведения практических (семинарских) занятий* является закрепление знаний студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся, в том числе, в форме семинаров; на них представляются и обсуждаются доклады, обсуждаются вопросы по теме (дискусии), разбираются конкретные ситуации из практики российского государственного и муниципального управления, проводится тестирование, проводятся опросы, также предусмотрено выполнение практических заданий. Для подготовки к занятиям семинарского типа студенты выполняют проработку рабочей программы, ориентируясь на вопросы для обсуждения, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Практические занятия проводятся по узловым и наиболее сложным вопросам (темам, разделам), они могут быть построены как на материале одной лекции, так и на содержании отдельного вопроса (вопросов) лекции, а также по определённой теме без чтения предварительной лекции. Главная особенность любого семинара - наличие элементов дискуссии, проблемы, диалога между преподавателем и обучающимися и самими обучающимися. Семинары выступают формой текущего контроля знаний обучающихся

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

1. Лекция:

– проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;

– лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

2. Семинар:

– тематический семинар - этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания обучающихся на какой-либо актуальной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара обучающимся дается задание – выделить существенные стороны темы. Тематический семинар углубляет знания студентов, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы.

– проблемный семинар - перед изучением раздела курса преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данной темы. Накануне обучающиеся получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем.

3. Анализ конкретных ситуаций (КС). Под конкретной ситуацией понимается проблема, с которой тот или иной обучаемый, выступая в роли руководителя или иного профессионала, может в любое время встретиться в своей деятельности, и которая требует от него анализа, принятия решений, каких-либо конкретных действий. В этом случае на учебном занятии слушателям сообщается единая для всех исходная информация, определяющая объект управления. Преподаватель ставит перед обучаемыми задачу по анализу данной обстановки, но не формулирует проблему, которая в общем виде перед этим могла быть выявлена на лекции. Обучающиеся на основе исходной информации и результатов ее анализа сами должны сформулировать проблему и найти ее решение. В ходе занятия преподаватель может вводить возмущающее воздействие, проявляющееся в резком изменении обстановки и требующее от обучаемых неординарных действий. В ответ на это слушатели должны принять решение, устраняющее последствие возмущающего воздействия или уменьшающее его отрицательное влияние.

Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Текущий контроль знаний осуществляется в форме проведения семинаров, решения задач, тестирования, а также в предусмотренных формах контроля самостоятельной работы. Консультации преподавателя проводятся для обучающихся с целью дополнительных разъяснений и информации по

возникающим вопросам при выполнении самостоятельной работы или подготовке к практическим (семинарским) занятиям, подготовке рефератов, а также при подготовке к экзамену. Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

#### *Рекомендации по работе с литературой*

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п.

Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект. Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного. Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного

материала.

#### *Методические указания по использованию информационных технологий*

Обучение сегодня предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес. Все больше информационных источников появляется в Сети.

Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикация своих работ и сообщение о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет, надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма.

Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны выполнять закон об авторском праве.

### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

#### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

##### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

##### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

##### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

##### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

##### Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

##### **Академия Google**

Поисковая система научной информации



<https://scholar.google.ru>

**База данных научных журналов на английском языке**  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > Ресурсы Интернет > 572-res1-1

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

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

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

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)  
<http://psyjournals.ru/>

#### **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

#### **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых

занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Дубаневич Людмила Эдуардовна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	знание функций современного управления, принципы эффективного управления, методы организации групповой работы.	умение осуществлять основные функции управления, создавать эффективную систему коммуникаций в организациях.	владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

#### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки,	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в	Наименование оценочного средства для	Наименование оценочного средства для промежуточной
-------	---	--------------------------------	--	--------------------------------------	--

	способности к какой-либо деятельности)		разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	текущего контроля	аттестации
1	знание функций современного управления, принципы эффективного управления, методы организации групповой работы.	ОПК-7	Тема 1. Сущность и содержание теории управления.	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 2.Эволюция управленческой мысли.	1.устный опрос 2. доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 3. Природа и состав функций управления.	1.устный опрос 2. доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 4. Связующие процессы управления.	1.устный опрос 2. доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 5. Управление человеком и управление группой .	1.устный опрос 2. доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 6. Эффективность управления.	1.устный опрос 2. доклад	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 1. Сущность и содержание теории управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 3. Природа и состав функций управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
2	умение осуществлять основные функции управления, создавать эффективную систему коммуникаций в организациях	ОПК-7	Тема 4. Связующие процессы управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 5. Управление человеком и управление группой .	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 6. Эффективность управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 1. Сущность и содержание теории управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
3	владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОПК-7	Тема 3. Природа и состав функций управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 4. Связующие процессы управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету
		ОПК-7	Тема 6. Эффективность управления.	1. Кейс-задачи 2. Задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Сущность и содержание теории управления.

1. Методологические подходы к решению проблем менеджмента.
2. Управление по целям. Модели управления по целям: предназначенная для индивида; подходящая для группы; служащая интересам всей организации.
3. Пути оптимизации целей предприятия в условиях их множественности.
4. Организационные цели, их характеристики.
5. Современные принципы управления.
6. Метод постановки целей «дерево целей».
7. Типовые правила внутреннего распорядка фирмы.

#### *Тема 2. Эволюция управленческой мысли.*

1. Управление как отношение субъекта и объекта: необходимые и достаточные условия управления.
2. Экономические и социально-этические отношения
3. Собственник и наёмный работник - потребность и возможность управлять.
4. Содержание и логика развития управления: исторические тенденции развития управления: традиционное управление, управление промышленной стадии, управление постиндустриальной стадии; логика и общие принципы развития управления: от новых задач к перестройке основополагающих начал управления
5. Неоднозначность процесса развития управления, человеческий фактор.
6. Управленческие революции.
7. Возникновение научной теории управления.
8. Классификация подходов и школ управления.
9. Национально-региональные модели управления.
10. Истоки и тенденции развития российского управления.

#### *Тема 3. Природа и состав функций управления.*

1. Разделение, специализация и кооперация управленческого труда.
2. Функциональная организация труда работников управления.
3. Общие и специализированные функции управления.
4. Потребность в системе управления.
5. Понятие процесса управления.
6. Операции процесса управления.
7. Свойства, характеристики и основные этапы процесса управления.
8. Типология процессов управления.
9. Понятие механизма управления, стихийное и сознательное формирование механизма управления.
10. Нравственные ограничения в использовании средств управления.

#### *Тема 4. Связующие процессы управления.*

1. Формы и виды коммуникаций.
2. Этапы и элементы коммуникационного процесса.
3. Коммуникационные барьеры, сети, стили.

#### *Тема 5. Управление человеком и управление группой.*

1. Роль группы в поведении и деятельности человека.
2. Формирование групп, взаимодействия в группе и в организации.
3. Возникновение, проявление и разновидности конфликтов, влияние конфликтов на управление.

#### *Тема 6. Эффективность управления.*

1. Качество как объект и характеристика управления
2. Основные черты и особенности управления качеством
3. Разновидности систем управления качеством: зарубежный и отечественный опыт.
4. Экономическое содержание ресурсов менеджмента.

5. Структура ресурсов менеджмента.
6. Распределение и использование ресурсов менеджмента.
7. Результат менеджмента.
8. Оценка эффективности менеджмента.
9. Понятие социальной эффективности управления организацией и критерии ее оценки.

### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

<b>Оценка зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логичное, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### 2.2 Тематика докладов

1. Различия и сходства между теорией организации и теорией управления.
2. Кибернетика как общая теория управления.
3. Концепция множественности целей предприятия (по Ф.У. Тейлору).
4. Разработка целевого управления Питера Друкера.
5. Экономические методы управления.
6. Организационно-распорядительные методы управления.
7. Социально-психологические методы управления.
8. Управленческие революции.
9. Американская модель управления.
10. Японская модель управления.
11. Европейская модель управления.
12. Научные подходы к управлению.
13. Истоки и тенденции развития российского управления.
14. Эффективный контроль.

15. Организация и контроль исполнения управленческих решений.
16. Стили управления в организации.
17. Эффективность функционирования малых групп в процессе формирования команды.
18. Роль руководителя в системе управления организацией.
19. Сущность изменений и методы управления изменениями на предприятии
20. Коммуникационные сети.
21. Коммуникационные стили.
22. Оценка эффективности персонала.
23. Управление карьерой и эффективность персонала.
24. Организационная культура как фактор эффективности персонала.
25. Эффективность и качество деятельности менеджера.
26. Оценка качеств и профессиональный отбор менеджеров

### 2.2.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка не зачтено</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### 2.3 Вопросы для устного опроса

#### *Тема 1. Сущность и содержание теории управления.*

1. Содержание понятия «теория управления», цели, функции, предмет и метод науки.
2. Основные категории теории управления и их краткая характеристика.
3. Сущность методологии управления: парадигма, концепция, приоритет.
4. Сущность методологии управления: ориентиры, цели, подходы.
5. Сущность методологии управления: критерии, альтернативы.
6. Методы управления и их классификация.
7. Административные методы управления.
8. Экономические методы управления.
9. Социально – психологические методы управления.
10. Понятие закономерности в управлении.
11. Принципы управления и их характеристика.
12. Системный подход в управлении.
13. Ситуационный подход в управлении.
14. Маркетинговый подход в управлении.

#### *Тема 2. Эволюция управленческой мысли.*

1. Этапы становления теории управления.
2. Характеристика управленческих революций.
3. Научные основы управления, заложенные Ф. Тейлором.
4. Роль Г. Файоля развитие теории управления.
5. Школа поведенческих отношений Д. Макгрегора.
6. Характеристика основных научных подходов в управлении.

7. Современная управленческая парадигма и ее краткая характеристика.
8. Понятие моделей управления, их структура, классификация.
9. Зарубежные модели управления и их краткая характеристика.
10. Истоки и проблемы формирования российской модели управления.

*Тема 3. Природа и состав функций управления.*

1. Функциональное разделение управленческого труда.
2. Возникновение функций управления, характеристика функций А. Файоля.
3. Современный взгляд на состав и содержание функций управления.
4. Прогнозирование как функция управления, виды прогнозных расчетов.
5. Планирование как функция управления, типы планов и их краткая характеристика.
6. Организация как функция управления, ее содержание, принципы, уровни управления.
7. Координация как функция управления, формы и средства осуществления.
8. Регулирование как функция управления, методы осуществления.
9. Мотивация как функция управления: сущность, типы, этапы, формы.
10. Характеристика первоначальных теорий мотивации и их значение для теории управления.
11. Характеристика содержательных теорий мотиваций.
12. Характеристика процессуальных теорий мотивации.
13. Характеристика комплексной, процессуальной теории Портера – Лоулера.
14. Контроль как функция управления: понятие, необходимость, содержание.
15. Контроль как функция управления в органах управления и тенденции развития.

*Тема 4. Связующие процессы управления.*

1. Решения в процессе управления.
2. Процесс принятия управленческого решения.
3. Формы и виды коммуникаций.
4. Этапы и элементы коммуникационного процесса.
5. Коммуникационные барьеры, сети, стили.
6. Роль руководителя в коммуникации.

*Тема 5. Управление человеком и управление группой.*

1. Необходимость групп. Структура группы. Формирование группы в процессах организации. Классификация групп в организации.
2. Структурное подразделение как социальная группа: характеристики и особенности. Социально-психологические аспекты управления группой.
3. Формальные и неформальные группы: понятие и характеристика.
4. Межгрупповое поведение.
5. Групповая динамика и межгрупповые конфликты.
6. Причины возникновения конфликтов между структурными подразделениями
7. Управление групповой эффективностью.
8. Групповая сплоченность и совместимость. Групповые ожидания. Групповые нормы и санкции.
9. Управление командой. Значимость команды, самоуправляющиеся команды, эффективность команды.
10. Модель поведения человека в организации. Включение человека в организационное окружение. Вхождение человека в организацию: обучение, влияние организации на процесс вхождения, усвоение норм и ценностей организации.
11. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации: ясность и приемлемость роли; неопределённость роли и её последствия; противоречия при выполнении роли и способы их устранения; формальный и неформальный статус роли.
12. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения: восприятие как процесс отбора и систематизации информации; восприятие человека;



критериальная основа поведения; индивидуальность человека.

13. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения: типы поведения человека в организации; научение человека поведению в организации; модификация поведения человека; виды компенсации.

*Тема 6. Эффективность управления.*

1. Сущность лидерства.
2. Технология управления нововведениями.
3. Понятие, сущность и содержание эффективности управления.
4. Критерии и показатели эффективности управления.
5. Условия и факторы результативной работы менеджера.
6. Затраты на управление.

### **2.3.1 Критерии оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## **2.4 Кейс-задачи**

*Тема 1. Сущность и содержание теории управления.*

**Кейс-задача 1.** Решите ситуацию.

Вы получили одновременно два срочных задания: от Вашего непосредственного и вышестоящего начальников. Времени для согласования сроков у Вас нет. Необходимо начать работу. Выберите предпочтительное решение:

1. В первую очередь буду выполнять задание того, кого лично больше уважаю.
2. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное на мой взгляд.
3. Буду выполнять задание вышестоящего начальника.
4. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника, предложив ему объясниться с вышестоящим начальником.

Нарушение использования какого принципа менеджмента наблюдается в данном случае? Ваши выводы.

**Кейс-задача 2.** Решите ситуацию.

Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной Работы. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения.

1. Буду строго придерживаться субординации, не оспаривая решения начальника, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
2. Все зависит от того, насколько авторитетен в моих глазах начальник.
3. Выражу мое несогласие с решением начальника, предупрежу его о том, что впредь я в таких случаях буду отменять его задания, порученные моему подчиненному без моего согласия.
4. В интересах дела отменю задание начальника, прикажу подчиненному продолжать начатую работу.

Какой принцип менеджмента необходимо учитывать в данном случае для положительного решения вопроса? Почему?

*Тема 3. Природа и состав функций управления.*

**Кейс-задача 1.**

**Конкретная ситуация «История компании «Раддлз»**

1. Прочитайте конкретную ситуацию. Проанализируйте внутренние сильные и слабые стороны, а

также внешние возможности и угрозы.

2. Составьте матрицу «СВОТ».

3. Разработайте стратегию развития компании «Раддлз».

К началу 70-х годов "Раддл и Компания" (пивоварня Рутленд) производила около 20000 баррелей пива в год, и практически все это пиво продавалось в радиусе 35 миль от пивоварни. Однако, фирма не получала достаточно прибыли для поддержания своего производства.

Мистер Раддл, председатель и управляющий, проанализировал ситуацию. В то время она выглядела примерно так:

Раддлзы производили качественный продукт. (Они дважды получили высшую награду на Международной выставке пивоварен). Уровень обслуживания, предоставляемого фирмой клиентам, максимально соответствовал характеру производимого продукта. Предприятие было маленьким, а в то время от размера, казалось руководству фирмы, зависело все. Они зарабатывали недостаточно денег для модернизации завода и усиления контроля за качеством. Пивные и магазины по продаже алкогольных напитков, принадлежащие пивоварне, обеспечивали две трети объема продаж пива. Все же остальные, так называемые, независимые торговые точки были в той или иной степени связаны с другими пивными. В то же время Раддлз имели только 39 пивных, и они поглощали все средства, необходимые для инвестирования в производство. Не могло быть и речи о том, чтобы строить новые пивные. Отдача от вложенного капитала была слишком мала. Все необходимые средства пришлось бы занимать. Клубы тоже потребовали бы финансовой поддержки. Выпускались небольшие партии пива различных марок и производительность (из-за слишком большого количества торговых марок и различных размеров тары) была низкой. Общественная компания "Камра" в поддержку настоящего эля, набирала силу, в качестве реакции на отрицательные стороны производства пива в массовых масштабах. Приверженцы традиционного пива имели теперь своего лидера. Продажа алкогольных напитков через магазины только начинала развиваться. Крупные продовольственные магазины приступили к организации торговли алкогольными напитками. Продолжающийся рост и господство крупных компаний, вместе с отрицательными последствиями инфляционных процессов представляли некоторую угрозу для Раддлз.

### **Кейс-задача 2.**

#### **Конкретная ситуация «Мотивирование работников мясокомбината»**

Когда три года назад Петр Романов стал директором и основным совладельцем приватизированного предприятия «Подмосковный мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Комбинат продавал свою продукцию во все близлежащие области и регионы, а объем этих продаж рос на 20% в год. Люди покупали продукцию комбината за ее качество. Однако Романов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. Они делали крупные ошибки: путали, например, упаковку и наклейки для разных образцов продукции; добавляли в исходную продукцию не те добавки; плохо перемешивали состав колбас и сосисок. Были случаи, когда работники неумышленно портили готовую продукцию средствами для чистки рабочих мест. В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой.

Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников комбината, (Романов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам: проверку качества продукции. В результате не высшее руководство определяло «вкус» продукции, а сами работники делали это на своих участках. Такое положение дел вскоре побудило последних к производству продукции более высокого качества. Работников стало интересовать, во сколько их продукция обходится предприятию и что думают покупатели о различных сортах мясных и колбасных изделий.

Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось собрать необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсамов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге все это привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо

увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон.

Романов, другие высшие руководители предприятия и представители рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в отдельной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они коммуницируют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению техники безопасности.

Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многие, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Петр Романов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

1. Люди хотят быть значимыми. И если это не реализуется, причина - в руководстве.
2. Люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям. Если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их.
3. Сами ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения.
4. Любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания.
5. Любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы.
6. Результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

#### *Вопросы к конкретной ситуации*

1. Каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?
2. Объясните успех политики использования мотивационной Теории ожидания.
3. Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Обоснуйте свой ответ.
4. Концентрировал ли Романов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации?
5. Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждения.
6. Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериального производства?

#### *Тема 4. Связующие процессы управления.*

##### **Кейс-задача 1.**

#### **Конкретная ситуация «Бутики Христорара»**

Жанна Христорар только что получила университетскую степень бакалавра по направлению «Менеджмент» и сразу же включилась в работу компании своего отца. Ее отец Богдан Христорар являлся владельцем и президентом компании «Бутики Христорара». Компания владела сетью из 12 магазинов модной женской одежды в ряде крупных городов России. Компанию еще в конце перестройки основал дед Жанны. Связи и опыт деда, долгое время

работавшего в сфере советской торговли, и последние 10 лет деятельности ее отца в области женской одежды, их умение покупать и продавать эту одежду превратили компанию из одного магазина в центре Москвы в достаточно большую сеть магазинов. Управленческий стиль Богдана Христордара, по сути, был продолжением стиля его отца. Оба получили образование при старой системе, один — торговое, а другой — политехническое. Богдан знал, что и как он делает. Он был горд тем, что был способен «держать руку на пульсе» всех деталей по покупке, рекламе и управлению магазинами. Каждый из менеджеров его магазинов, равно как и члены правления, встречались с ним каждые две недели в Москве. Между этими встречами Богдан тратил 2—3 дня каждой недели на посещение своих магазинов и работу с их менеджерами.

Однако главной его заботой было то, как люди коммуницируют и как они смотивированы к работе. Он отмечал, что на заседаниях, которые он проводил, все его менеджеры и специалисты слушают его очень внимательно. Тем не менее от суждений, которые они делали, его начала беспокоить мысль: слышат ли они его или просто внимательно слушают. Как результат ряд его указаний точно не выполнялись магазинами. Он часто сам правил документацию и рекламные проспекты. В некоторых магазинах работники поговаривали о вступлении в профсоюз. Нередко приходилось слышать то, что ему совсем не нравилось. Так, ему стало известно, что многие работники компании, включая некоторых менеджеров, знают, что пытается делать его компания, и уверены, что они могли делать дело лучше, если бы имели шанс говорить непосредственно с Богданом и его ближайшим окружением. Сам Богдан чувствовал, что многие его менеджеры, так же как и служащие магазинов, делали свою работу без каких-нибудь реальных усилий в творчестве, без изобретательности и энтузиазма. Его, кроме того, интересовало, почему некоторые его лучшие работники увольнялись и устраивались на работу к конкурентам.

Когда дочь пришла к нему, чтобы занять должность его специального помощника, он сказал: «Жанна, меня беспокоит происходящее в компании. Очевидно, что это проблема коммуникации и мотивации. Я знаю, что ты изучала менеджмент в университете. Я слышал, как ты говорила о проблемах барьеров и техники коммуникации. Ты называла имена Маслоу, Герцберга, Врума, МакКлелланда и других, кто много знает в области мотивации. Конечно, я сомневаюсь, что эти «психологи» знают достаточно много о бизнесе. Вместе с тем я знаю о мотивации людей то, что главное — деньги, хороший начальник и хорошие условия работы. Может быть, ты знаешь что-то еще, что поможет мне? Я надеюсь на это. За твоё обучение в университете я заплатил немало денег. Мне это недешево обошлось. Так что ты могла бы мне предложить?»

### ***Вопросы к конкретной ситуации***

Как тот бизнес, в котором находилась компания, определял политику в области коммуникации?  
Какой управленческий стиль преобладал у деда и отца Жанны и как он влиял на решение проблем межличностной и организационной коммуникации в компании?  
Какие формы коммуникации с подчиненными преимущественно использовал Христордар-отец?  
Где у Христордара-отца происходил сбой в коммуникационном процессе?  
Какие коммуникационные барьеры имели место в компании? Какие меры вы предложили бы для их устранения?  
Какие коммуникационные сети использовались Христордаром-отцом во взаимодействии с подчиненными?  
Какой коммуникационный стиль преимущественно использовал Христордар-отец в общении с подчиненными?  
Какие невербальные формы коммуникации использовал Христордар-отец и были ли они эффективными?  
Как решение вопросов коммуникации в данной ситуации связано с решением проблем мотивации?

### ***Кейс-задача 2.***

#### ***Практикующее упражнение «Оценки снизу-вверх»***

##### **Цель выполняемой работы**

Попрактиковаться в умении давать обратную связь своему преподавателю и понаблюдать за динамикой через коммуникационные барьеры. Дать возможность обучающемуся потренироваться и продемонстрировать технику активного слушания. Получить конструктивную обратную связь по читаемому курсу.

##### **Процедура выполнения работы**

1. Малые группы в отсутствие преподавателя формулируют (по состоянию на

сегодняшний день) проблемы, вопросы и свои интересы, имеющие отношение к преподаванию изучаемого курса, и те, которые они хотели бы коммуницировать преподавателю (1.5-20 мин.).

2. Малые группы выделяют из своего состава по одному выступающему и по одному наблюдателю для проведения общего обсуждения сформулированных проблем, вопросов и интересов. Выступающие вместе с наблюдателями докладывают результаты работы малой группы по п.1 непосредственно преподавателю без присутствия других ее членов (10-15 мин.).

3. Пока представители малых групп докладывают, остальные их участники обсуждают, как следовало бы провести обсуждение выдвинутых ими проблем и вопросов в классе, готовят себя к беспристрастному восприятию того, что может произойти в ходе общей дискуссии (10-15 мин.).

4. Проводится общее обсуждение проблем в присутствии преподавателя. Выделенные от малых групп наблюдатели должны будут сделать свой комментарий после дискуссии (20-30 мин.).

### ***Кейс-задача 3.***

**Место работы:** больница, медсестринская служба.

**Ваша должность:** старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того, чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

### ***Кейс-задача 4.***

**Место работы:** химический завод. **Ваша должность** - инженер по технике безопасности. На Вас лежит ответственность за разработку правил по технике безопасности на заводе, где Вы работаете. Важной частью этих правил является определение порядка обращения с легковоспламеняющимися жидкостями, которые используются в процессе производства.

В соответствии с недавно принятым законом Вы заключили контракт с консультативной фирмой для выработки рекомендаций по пересмотру существующих правил техники безопасности. Этой фирмой было предложено несколько возможных изменений в порядке обращения с легковоспламеняющимися жидкостями. К сожалению, представленные рекомендации повлекли за собой множество проблем:

во-первых, рабочим, использующим данные жидкости в процессе производства, не нравятся рекомендации, разработанные в соответствии с законом;

во-вторых, в течение прошедшего года из-за вышеуказанного закона Вы были вынуждены внести ряд изменений в порядок работы. Каждое из них вызвало противодействие и жалобы со стороны рабочих. Особенно трудно было произвести третье, самое недавнее изменение: сопротивление рабочих было настолько сильным, что внедрение его в производство прошло с очень значительной задержкой;

в-третьих, консультативная фирма представила полную информацию относительно различных возможных вариантов изменения технологического процесса в соответствии с новыми правилами техники безопасности, однако в рекомендациях не указывается, какой из

предложенных вариантов является наилучшим, и Вам самому придется это определить.

И последнее: через три недели будет проводиться инспекция Вашего завода. В случае если в технологическом процессе будут обнаружены какие-либо изъяны, угрожающие безопасности, завод оштрафуют. Каковы Ваши действия?

### **Кейс-задача 5.**

**Организация:** страховая компания. **Ваша должность:** вице-президент. Вы являетесь вице-президентом большой страховой компании. Вы несете ответственность за состояние документации по страхованию. С целью сокращения расходов компания планирует закрытие одного из своих филиалов, вся документация которого поступает в Ваш офис.

Вы уполномочены нанять новых служащих для выполнения этой работы, однако их количество должно быть меньше количества работающих в филиале, который намечено закрыть. Поэтому Вы просите каждого из своих сотрудников взять на себя дополнительный объем работы.

Вам подотчетны три Ваших заместителя. Каждый из них, в свою очередь, руководит четырьмя начальниками отделов. Все вышеназванные лица работают с полной нагрузкой, так что дополнительные обязанности наверняка отрицательно скажутся на эффективности их работы.

Закрытие филиала произойдет через месяц, и на Вас ляжет ответственность за его работу. Вы рассматриваете возможности перераспределения обязанностей своих трех заместителей и четырех начальников отделов. Однако четкого представления о том, как это сделать, у Вас нет.

Все Ваши заместители и начальники отделов обладают большой компетенцией и умением выполнять необходимую работу при условии, что у них в распоряжении имеется достаточное количество ресурсов. К сожалению, меры по сокращению расходов компании не позволяют увеличить штат служащих до необходимых размеров.

В трехнедельный срок Вам необходимо представить план реорганизации работы Ваших подчиненных, которые должны быть готовы приступить к ведению дополнительно поступающей документации. У Вас множество идей, однако, Вы не можете решить, что же предпринять.

Реорганизация болезненно отразится на работе Ваших заместителей и начальников отделов. Вы, насколько это возможно, хотели бы провести ее с минимальной потерей эффективности.

### **Кейс-задача 6.**

**Организация:** отдел медицинского снабжения. **Ваша должность:** начальник доставки. Вы возглавляете отделение, в котором работают 12 сотрудников, отвечающих за доставку лекарств и медицинского оборудования. Объем доставок, производимых отделом, который Вы возглавляете, постоянно превышает средний показатель других подобных отделов в городе.

Каждый из Ваших сотрудников имеет индивидуальный стиль работы, старается выполнять обязанности лучше, чем другие.

Ваш начальник недоволен тем, что сотрудники, выезжая из офиса, каждое утро останавливаются выпить кофе. Он потребовал от Вас положить этому конец и следить за тем, чтобы впредь подобная практика не повторялась. В принципе Ваш начальник не против остановок на кофе, однако, ему не нравится то, что сотрудники оставляют автомашины прямо перед зданием кафе, что вредит имиджу компании. Вы знаете, что служащим компании позволено делать десяти минутные перерывы на кофе, что, правда, не относится к тем, кто занят доставкой. Тем не менее, выезжая на маршрут, они останавливаются, чтобы выпить кофе. Кстати, Вы и сами поступали подобным образом, когда работали непосредственно на доставке. Вам хотелось бы найти такое решение, которое удовлетворяло бы как Вашего начальника, так и подчиненных.

Во время бесед со своими сотрудниками Вы слышали много аргументов в пользу утреннего кофе. Однако особых причин для того, чтобы делать это именно в данном кафе и в

данное время, у них нет. Работая большей частью вне офиса, Ваши сотрудники чувствуют себя независимо и рассматривают свое положение в компании как особенное. Они не понимают точки зрения Вашего начальника на данный вопрос.

### **Кейс-задача 7.**

**Место работы:** управление народного образования города.

**Ваша должность:** логопед (специалист по проблемам речи).

В течение 10 лет Вы, логопед, работающий в 8 школах города, завоевали уважение и восхищение со стороны администрации и преподавателей речи. Они доверяют Вашим суждениям и профессиональному опыту в разрешении различных проблем, связанных с обучением речи. В настоящее время в Вашем распоряжении впервые имеются фонды для создания обширной программы по диагностике и лечению нарушений речи. Вы используете имеющуюся группу учителей, но при этом будете включать в программу новых пациентов, требующих соответствующего их нарушениям лечения.

Вы уже тщательно изучили большое число подобных программ, которые показали себя успешными в других школах, и установили шесть наиболее подходящих для Вашей ситуации, из которых Вам предстоит сделать дальнейший выбор.

Наилучший выбор зависит от технической информации, количества учащихся в каждом классе, оборудования в каждой школе. У руководимых Вами учителей имеется информация по данным вопросам.

Перед Вами стоит проблема выбора: какую из программ внедрить в Ваших 8 школах?

*Тема 5. Управление человеком и управление группой.*

### **Кейс-задача 1.**

#### **Конкретная ситуация «Управленческая команда в компании»**

##### **Часть 1**

В середине октября 29-летний Борис Минин, президент небольшой торговой компании, должен был встретиться со своей управленческой командой по поводу увеличения цен на продаваемые товары. Пост президента он получил год назад от своего отца, владельца компании. Это был поистине сумасшедший год. Компания чуть было не обанкротилась. Однако еще многое осталось сделать, чтобы увести компанию от «края пропасти».

Ниже приводится характеристика членов управленческой команды Бориса, собравшихся на заседание к 11:00. Владимир — 32-летний финансовый директор компании; в компании работает три года, придя туда из одной из аудиторских компаний «Большой шестерки». Помимо финансов, он отвечает за бухгалтерию и общеадминистративные вопросы. Николай (35 лет) работает в компании восемь лет. Хотя по образованию он экономист, он поменял много работ в компании. Сейчас он занимается вопросами закупок товаров у поставщиков и подчиняется Владимиру. Елена — 45-летняя сестра Бориса — руководит торговыми операциями. Торговля организована через дилеров, поэтому у Елены всего несколько человек в подчинении. По семейным обстоятельствам ей не удалось закончить вуз и получить высшее образование.

Борис созвал заседание и пригласил на него консультанта по управлению, чтобы обсудить проблемы в связи с необходимостью повышения эффективности деятельности компании.

*Борис:* Ладно, мы потратили уже немало времени на обсуждение вопроса о повышении цен. Владимир рекомендует поднять цены на 16% уже сейчас. Хотелось бы узнать мнение каждого из вас об этом. Начнем с тебя, Владимир.

*Владимир:* Мой анализ данных из отчетов по прибыли указывает, что увеличение цен на 16% необходимо прямо сейчас, если мы еще хотим получить какую-нибудь прибыль в этом году. По самым лучшим моим оценкам, мы теряем деньги на каждой продаже. Мы с самого начала года еще ни разу не повышали цены. У нас просто нет сейчас выбора. Мы должны это сделать.

*Николай:* Конечно, было бы лучше увеличить цены не по сравнению с началом этого года, а по сравнению с этим же периодом прошлого года. Необходимо учитывать, что мы находимся в середине сезона продаж и повальное увеличение цен не очень желательно. Но, к сожалению, у нас нет выхода.

*Владимир:* У нас нет способа от этого отказаться.

Борис (выдерживая паузу, оглядывает всех собравшихся): Итак, все вы рекомендуете увеличить цены прямо сейчас?

Николай и Владимир: Да!

*Владимир:* Необходимо помнить, что мы не можем поднять цены по старым заказам, их можно ввести только в новые заказы. Мы уже отправили много заказов по старым ценам. Дилеры могут не принять наших предложений. Поэтому повышение цен коснется только тех заказов, которые мы ожидаем получить.

*Николай:* Если повышение цен будет отнесено только к новым заказам, то, принимая во внимание 32-страничный список выполненных заказов у Елены, мы просто не сможем почувствовать результата от увеличения цен, о котором говорим.

*Владимир:* Тогда мы должны известить дилеров о повышении цен на уже поставленные им товары. Я задержу им поставки и пошлю письма о повышении цен. Я также попрошу их подтвердить свое согласие на это. В противном случае намекну им, чтобы они не ожидали от нас в будущем товара.

*Николай:* Действительно, подтвержденные заказы дадут нам такую возможность.

*Борис:* Вы думаете, что это самое лучшее, что можно сделать?

*Владимир:* Мы делаем деньги, и было бы глупо в этой ситуации не поднимать цены.

*Борис:* Елена, ты чем-то недовольна. Что ты думаешь по этому поводу?

Елена (пожимая плечами): Я даже не знаю.

*Владимир* (с явным нетерпением): Мы же теряем деньги на каждом заказе.

*Елена:* Меня беспокоит, что мы поднимаем цены в середине сезона продаж.

*Николай:* Если ждать, то про это можно просто забыть.

*Владимир:* Елена, тогда что-нибудь предложи.

*Елена:* Я не знаю. (Пауза.) Эти заказы (берет в руки 32-страничную книгу заказов) отработывались целый месяц с дилерами. Здесь свыше 175 статей товаров. Все это надо теперь переделать и разослать дилерам обратно для подтверждения. Мне это не очень нравится.

*Владимир:* Но это стоит сделать.

*Николай:* Посмотрите, в наших письмах мы можем сослаться на инфляцию, и, кроме того, ведь это первое увеличение цен за год.

Большинство дилеров поймут это. Давайте попробуем. Здесь стоит рисковать, не правда ли, Елена?

Елена (опять пожимает, плечами).

*Борис:* Елена, ну скажи что-нибудь.

*Елена:* Не знаю. Я понимаю, что цены надо увеличить, но меня это беспокоит.

*Владимир:* Бизнес — это принятие трудных решений. За это нам и платят.

(Все примолкли, смотрят друг на друга, а потом все — на Бориса.)

### **Вопросы к 1 части конкретной ситуации:**

1. Объясните, что произошло на данном заседании? Какую роль выполнял каждый из участников? Что каждый из них делал и пытался сделать? Попробуйте нарисовать схему взаимодействия участников заседания. Было ли заседание эффективным? Объясните.
2. Какое решение они собираются принять? Какие детали важны для этого решения?
3. Как вы поступили бы на их месте?

### **Часть 2**

*Консультант* (спокойно): Я думаю, что Елена говорит интересные вещи. Вы хотите «сделать» большие деньги в середине сезона продаж. В этом и заключается проблема. Если вы



не можете обойтись без увеличения цен, то должны подумать о том, как сделать это, сняв большую часть проблем, порожденных этим решением.

*Владимир (грубо и с обидой): Было бы глупо отказаться от повышения цен.*

*Консультант (спокойно): Может быть это и правда, но лучшим ли образом вы это делаете? Всегда бывает много выходов из положения. Я не думаю, что вы решаете проблему наиболее эффективным методом. (Пауза.) Даже взяв за основу повышение цен, это можно сделать хорошо или плохо. Здесь стоит подумать над тем, как это сделать с наименьшими потерями. (Все молчат, пока консультант их оглядывает и ждет чьего-либо комментария. Ничего не услышав, консультант продолжил). Так, пока вы будете обмениваться письмами с дилерами, пройдет немало времени. Эффект от повышения цен проявится только в конце сезона, а деньги вы получите еще позже. Подумайте о том, что за это время вы потеряете ряд заказов. Чего в этой ситуации будет больше: выгоды или потери? Смотрите на это во времени. (Консультант сделал паузу, дав возможность для комментария.)*

*Елена: Вот это я и имела в виду.*

*Консультант: По неполученным заказам повысить цены будет проще, если объяснить дилерам ситуацию.*

*Владимир: (уже не грубо и очевидно с положительным отношением): Ладно, я так и сделаю.*

*Николай: У нас целая кипа новых заказов, ждущих подтверждения... '*

*Владимир: Правильно, если нам помогут, то мы можем начать с крупных заказов и сделать это уже сегодня.*

*Консультант: А почему бы не подключить к этому людей Елены?*

*Елена: Да, они знают дилеров лучше. Мы поручим им эту работу и пусть они связываются с дилерами немедленно. Правда, много сил уйдет на то, чтобы убедить дилеров в необходимости повышения цен. Я тоже займусь этим сразу же после заседания.*

*Владимир: Я думаю, что по крупным заказам нам всем надо работать индивидуально по телефону, а по небольшим заказам разослать письма.*

*Консультант: Надо уговорить дилеров сохранить заказы. Это нужно обязательно сделать. Скажите им, что вы сохраните все их заказы и пойдете им навстречу со всеми изменениями, которые они сочтут необходимыми в связи с повышением цен, если они подтвердят свое согласие в течение пяти дней. И весь этот процесс надо держать под контролем.*

*Елена: Что меня беспокоит, так это то, как лучше сделать всю эту работу. Ведь повышение цен — это серьезное дело. Я думаю, что люди пойдут нам навстречу.*

*Владимир: Мы с Еленой займемся всем этим немедленно. (Все опять замолчали.)*

*Борис: Хорошо, сможете ли вы все заняться этой работой немедленно? Завтра опять встретимся утром и посмотрим, как у нас идут дела.*

### **Вопросы ко 2 части конкретной ситуации:**

1. Что вы теперь думаете об окончательном решении? Оно лучше? Могли бы вы назвать первое решение «ограниченным»?

2. Могла бы управленческая команда Бориса принять новое решение без помощи консультанта? Обоснуйте ответ.

3. Можно ли сказать, что в 1 части управленческая команда не занималась решением проблемы? Почему?

4. Что консультант изменил в работе управленческой команды Бориса и в ее организационном окружении, сложившемся в компании? Нужно ли здесь что-либо менять?

### *Тема 6. Эффективность управления.*

**Кейс-задачи по теме:** Примите решения по каждой ситуации и обоснуйте его.

1. Вы - главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась еще возможность открыть фабрику в одной из стран СНГ, и от Вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики

обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой - это принесет большой доход Вашей фирме. Однако Вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно Вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково буде Ваше решение? Подпишите Вы новый контракт или нет? Почему?

2. Вы - менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма с помощью дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров, а именно - пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый тип пылесоса не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и в рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыт такого товара. Какое решение Вы примете? Сделаете такую надпись или нет? Почему?

3. Вы - менеджер на фирме, производящей программные продукты для ПЭВМ. На одной из презентаций Вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая (ый) недавно была (был) управляющей (им) на фирме - конкуренте. По какой-то причине она (он) была (был) уволена (ен) и, теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или, наоборот, принять ухаживания. Или можете взять ее (его) на работу.

В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что она (он) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента. Пойдете ли вы на тот, или иной шаг? Почему?

4. Вы - менеджер из крупной компании по продаже автомобилей. Компания имеет широкую сеть дилеров. Недавно у одного из них, работающего на важной сбытовой территории, начались неурядицы в семье. Дело идет к разводу, но дилер пытается приостановить и изменить решение, принятое его женой. В недалеком прошлом это был один из опытных и результативных продавцов вашей фирмы и имел торговую привилегию. Удастся ли ему сохранить семью, как скоро войдет в норму его семейная жизнь? Сейчас же большое количество продаж теряется. Вы как менеджер имеете юридическую возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его. Как Вы поступите? Почему?

#### 2.4.1 Критерии оценки выполнения задания

<p><b>Оценка зачтено</b></p>	<p>Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p>
<p><b>Оценка зачтено</b></p>	<p>Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема,</p>

	количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
<b>Оценка зачтено</b>	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
<b>Оценка не зачтено</b>	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

## 2.5 Задания для самостоятельной работы

*Тема 1. Сущность и содержание теории управления.*

**Задание 1.** Разработайте модель (схему) взаимодействия субъекта и объекта управления, используя понятия «цель», «воздействие», «реакция», «обратная связь», «интеграция».

**Задание 2.** Перечислите для вашей организации (в данном случае вуза) системы, входящие во множество «субъекты управления» и во множество «объекты управления». Определите, как соотносятся субъекты и объекты управления: как часть и целое, как независимые части, как две части одного целого и т.д.

*Тема 2. Эволюция управленческой мысли.*

**Задание 1.** Сравните американскую японскую и европейскую модели управления. Для сравнения составьте таблицу и выделите признаки для сравнения.

*Тема 3. Природа и состав функций управления.*

**Задание 1.** Определите типы организационных структур управления:

1. Первичный - наиболее простой тип структуры, при котором руководитель предприятия (подразделения) осуществляет все функции управления. Все полномочия - прямые (линейные) идут от высшего звена управления к низшему. В числе преимуществ данной структуры - ответственность, четкое распределение обязанностей и полномочий, оперативный процесс принятия решений. Этот тип управленческой структуры обычно ведет к формированию стабильной и прочной организации.

О каком типе организационной структуры идет речь? Обоснуйте свой ответ.

2. Данную организационную структуру используют для того, чтобы справиться с проблемами, обусловленными размером предприятий, диверсификацией, технологией и изменениями внешней среды. В соответствии с этой организационной структурой деление организаций на элементы и блоки происходит по видам товаров и услуг, группам покупателей или географическим регионам.

О каком типе организационной структуры идет речь? Определите преимущества и недостатки.

3. Использование данного типа организационной структуры позволяет крупному предприятию, фирме уделять конкретному продукту столько же внимания, сколько ему уделяет небольшое предприятие, выпускающее один - два вида продукции. Организации с такой структурой способны быстрее реагировать на изменения условий конкуренции, технологии и покупательского спроса. Недостаток этой структуры - увеличение затрат вследствие дублирования одних и тех же видов работ для различных видов продукции.

Какой тип организационной структуры описан?

4. Данную организационную структуру называют традиционной или классической. Этот тип структуры основан на разделении основных и специфических функций между звеньями. О каком типе организационной структуры идет речь? Назовите преимущества и недостатки данной структуры. На каких

предприятиях целесообразно использовать такой тип структуры?

5. Использование данной организационной структуры целесообразно, если деятельность организации охватывает большие географические зоны, особенно в международном масштабе. Эта структура облегчает решение проблем, связанных с местным законодательством, обычаями и нуждами потребителей. Такой подход упрощает связь организации с клиентами, а так же связь между членами организации. Какой тип организационной структуры описан?

#### *Тема 4. Связующие процессы управления.*

**Задание 1.** Решите конкретные ситуации.

**Ситуация 1.** Директор магазина поручил продавцу организовать погрузку тары на автомашину. Проверая через некоторое время выполнение задания, он обнаружил, что продавец разговаривает по телефону, автомашина не загружена, а рабочие отдыхают.

В данной ситуации директор может принять одно из следующих решений:

- прервать разговор продавца и в повышенном тоне потребовать от него выполнения распоряжения;
- организовать погрузку тары в автомашину лично;
- поручить эту работу другому;
- выяснить у продавца (когда он закончит по телефону) причину невыполнения задания и принять соответствующее решение;
- ничего не предпринимать.

Какое из предложенных решений наиболее правильное? Какие отрицательные последствия могут вызвать неприемлемые решения?

**Ситуация 2.** Председатель правления райпо прибыл в магазин в момент конфликта, возникшего между продавцом и покупателем. Какие возможные действия он предпримет в этом случае? Возможные варианты действия председателя:

1. не вмешивайся в конфликт;
  2. вызвать зав. магазином и поручить ему разобраться в возникшем конфликте;
  3. выяснить сущность конфликта и принять одно из следующих решений:
- потребовать от продавца удовлетворить претензию покупателя (если он прав) и извиниться перед ним;
  - потребовать от продавца прекращения общения с покупателем и сделать ему замечание за неправильное поведение;
  - разъяснить, в чем не правы продавец и покупатель (если это имеет место).

Выбранные варианты действий председателя правления райпо должны быть обосновано аргументированы.

#### *Тема 5. Управление человеком и управление группой.*

**Задание 1.** Конфликт с преподавателем.

Представьте, что вы получили на экзамене неудовлетворительную для вас оценку. Это положило начало межличностному конфликту между вами и преподавателем.

Постарайтесь описать данный конфликт в соответствующих терминах, заполните форму.

Термины	Краткий ответ	Ситуационное объяснение (7-10) слов
Источник или причина конфликта		
Конструктивные начала конфликте		
Тип конфликта		
Уровень конфликта		
Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта со стороны студента		
Наиболее эффективный стиль разрешения конфликта со стороны преподавателя (ваше мнение)		

#### *Тема 6. Эффективность управления.*

### **Задание 1.** Примите решения по ситуациям.

1. Вы - менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно Вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но которое окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении. Пойдете ли Вы на такой шаг? Почему?

2. Вы - главный менеджер известной фирмы, и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У Вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам. Как поступите Вы? Почему?

3. Вы - менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого Вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка». Сделаете ли вы такой опрос? Почему?

4. Вы - менеджер по персоналу. В Вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда Ваших торговых агентов, среди которых клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

#### **2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

### **3. ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

#### **3.1 Вопросы к зачету**

1. Содержание понятия «теория управления», цели, функции, предмет и метод науки.
2. Основные категории теории управления и их краткая характеристика.
3. Этапы становления теории управления.
4. Характеристика управленческих революций.
5. Научные основы управления, заложенные Ф. Тейлором.
6. Роль Г. Файоля развитие теории управления.
7. Школа поведенческих отношений Д. Макгрегора.
8. Характеристика основных научных подходов в управлении.
9. Современная управленческая парадигма и ее краткая характеристика.
10. Понятие моделей управления, их структура, классификация.
11. Зарубежные модели управления и их краткая характеристика.
12. Истоки и проблемы формирования российской модели управления.
13. Функциональное разделение управленческого труда.
14. Возникновение функций управления, характеристика функций А. Файоля.
15. Современный взгляд на состав и содержание функций управления.
16. Прогнозирование как функция управления, виды прогнозных расчетов.
17. Планирование как функция управления, типы планов и их краткая характеристика.

18. Организация как функция управления, ее содержание, принципы, уровни управления.
19. Координация как функция управления, формы и средства осуществления.
20. Регулирование как функция управления, методы осуществления.
21. Мотивация как функция управления: сущность, типы, этапы, формы.
22. Характеристика первоначальных теорий мотивации и их значение для теории управления.
23. Характеристика содержательных теорий мотиваций.
24. Характеристика процессуальных теорий мотивации.
25. Характеристика комплексной, процессуальной теории Портера – Лоулера.
26. Контроль как функция управления: понятие, необходимость, содержание.
27. Контроль как функция управления в органах управления и тенденции развития.
28. Методы управления и их классификация.
29. Административные методы управления.
30. Экономические методы управления.
31. Социально – психологические методы управления.
32. Принципы управления и их характеристика.
33. Управление инновациями в управлении.
34. Нововведения как объект управления.
35. Принципы организации управленческих инноваций.
36. Системный и ситуационный подходы в управлении.
37. Маркетинговый подход в управлении.
38. Роль руководителя в коммуникации.
39. Сущность лидерства.
40. Понятие, сущность и содержание эффективности управления.
41. Критерии и показатели эффективности управления.
42. Условия и факторы результативной работы менеджера.
43. Затраты на управление.
44. Решения в процессе управления.
45. Организация процесса разработки управленческого решения.
46. Культура организации: сущность, функции, элементы
47. Культура организации: типология, место в системе управления.
48. Этические вопросы управления.
49. Этические правила и нормы в организации.
50. Уровни управления в организации.

### 3.2 Тестовые задания

1. Укажите важнейший подход к выделению научных направлений, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления.
  - а.) Проблемный подход;
  - б.) Процессный подход;
  - в.) Стратегический подход;
  - г.) Программно-целевой подход.
2. Назовите один из основных методов для изучения закономерностей возникновения и функционирования управленческих отношений в социальных системах различного уровня?
  - а.) Всеобщий диалектико-материалистический метод;
  - б.) Аналитический метод;
  - в.) Экономико-математический метод;
  - г.) Социологический метод.
3. Какая функция теории управления связана с изучением сущности управленческих отношений, основных особенностей управления как специфической сферы трудовой деятельности?
  - а.) Оценочная;

- б.) Прикладная;
- в.) Прогностическая;
- г.) Познавательная.

4. Кого считают отцом классической теории научного управления?

- а.) Анри Файоля;
- б). Фредерика У.Тейлора;
- в). Макса Вебера;
- г.) Элтона Мэйо.

5. Назовите одно из основных достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук?

- а.) Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности работой и производительности;
- б). Развитие принципов управления;
- в.) Описание функций управления;
- г). систематизированный подход к управлению всей организации.

6. Практика управления возникла

- а). вместе с созданием Ф.Тейлором Школы управления
- б). вместе с возникновением системного подхода
- в). вместе с объединением людей в организованные группы (например в племена)
- г). в XX веке в ходе индустриализации промышленности

7. Универсальные принципы управления, применяемые к любому объекту разработала школа

- а). научного управления
- б). классическая
- в). человеческих отношений
- г). новая школа управления, использующая количественные методы

8 Исследование неформальных групп начал проводить

- а). Тейлор
- б). Мэйо
- в). Файоль
- г). Эмерсон

9 А.Файоль является основателем школы управления

- а) Классической
- б) Поведенческой
- в). Школы научного управления
- г) Школы человеческих отношений

10. Какие из нижеперечисленных принципов управления не являются принципами бюрократического управления М.Вебера

- а) Рационализация дисциплинарных требований
- б) Иерархия власти и ответственности
- в) Правила поведения должностных лиц
- г) Внимание к проблемам персонала организации

11. Хоторнский эксперимент проводился в рамках исследований следующей школы менеджмента

- а) Поведенческой школы
- б) Школы человеческих отношений
- в) Новой школы

г) Административной школы

12. «Старая» система взглядов на менеджмент, базирующаяся на трудах Тейлора, Файоля предполагает следующие составляющие

- а) Предприятие это открытая система
- б) Ориентация на качество продукции
- в) Главный источник прибавочной стоимости – люди, обладающие знаниями
- г) Рост масштабов производства продукции – главный фактор успеха

13 Современная концепция управления предполагает следующие составляющие

- а) Предприятие – закрытая система
- б) Рациональная организация производства, повышение производительности труда – главная задача менеджеров
- в) Ситуационный подход к управлению
- г) Главный источник прибавочной стоимости, люди и производительность их труда

14.. Один из принципов управления А.Файоля – разделение труда. Это означает

- а) Делегирование полномочий каждому работнику
- б) Специализация работ для эффективного использования рабочей силы
- в) Работа по единому плану
- г) Подчинение индивидуальных интересов – общим.

15.. Какие из перечисленных принципов НЕ принадлежат принципам бюрократического управления М.Вебера.

- а) Иерархия власти и ответственности
- б) Правила поведения должностных лиц
- в) Мотивация работников
- г) Разделение труда и специализация

16. Главной заслугой Тейлора является

- а) Разработка подхода к организации как к единому организму
- б) Разработка методологических основ нормирования труда
- в) Разработка методов мотивации персонала
- г) Хоторнские исследования

17. Школа поведенческих наук утверждала, что увеличение эффективности деятельности организации происходит за счет

- а) Рационализации труда работников
- б) Эффективной организации труда
- в) Роста эффективности использования человеческих ресурсов
- г) Внедрения количественных методов

18. Назовите основное положение новой парадигмы управления в Российской Федерации?

- а). Децентрализация системы управления на базе сочетания рыночного и государственного управления социально-экономическими процессами;
- б). Прогнозирование экономического развития;
- в). Программно-целевое планирование экономики.

19. При формулировке миссии организации НЕ рекомендуется указывать в качестве главной цели

- а). получение прибыли
- б). философию компании
- в). удовлетворение общественных потребностей
- г). обеспечение финансовой устойчивости



20. Требования к формулируемым целям

- а). должны охватывать все направления деятельности
- б). правильная формулировка
- в). стратегическая направленность
- г). достижимость

21. Процесс выработки целей организации начинается с

- а) Миссии организации
- б) Целей руководителя организации
- в) Выявления и анализа тех тенденций, которые наблюдаются в окружении
- г) Целей конкурентов

22. Совместимость целей организации предполагает

- а) Долгосрочные цели соответствуют миссии, а краткосрочные цели – долгосрочным целям
- б) Возможность корректировки в соответствии с изменениями окружающей среды
- в) Четкие формулировки сроков и результатов
- г). Возможность оценить, была ли достигнута цель

23. Выделяют четыре группы факторов, оказывающих влияние на процесс проектирования организации. К ним относятся

- а). Внешняя среда, стратегические цели руководства, поведение работников, конкуренты
- б). Внешняя среда, технология проведения работ, стратегические цели руководства, стили руководства
- в). Технология проведения работ, стратегические цели руководства, поведение работников, конфликты в организации
- г). Внешняя среда, технология проведения работ, стратегические цели руководства, поведение работников

24. Стратегия рассматривается как

- а). Результат деятельности организации
- б). Долгосрочное, качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы ее деятельности, внешней и внутренней среды.
- в). Направление деятельности организации для достижения максимальной прибыли.
- г) Метод руководства организацией

25. Значение миссии для организации состоит в следующем

- а) Миссия делает ясным предназначение организации
- б) Миссия способствует установлению благоприятного климата в организации
- в) Миссия обеспечивает стандарты для распределения ресурсов организации
- г) Все ответы верны

26. Цели, достижение которых предполагается к концу некоторого производственного периода называются

- а) Краткосрочными
- б) Долгосрочными
- в) Стратегическими
- г) Все ответы верны

27.. Цели, достижение которых предполагается в процессе некоторого производственного периода называются

- а) Краткосрочными
- б) Долгосрочными

- в) Стратегическими
- г) Общими

28. Прибыльность, как одна из целей организации отражается в следующих показателях

- а) Доля рынка
- б) Рентабельность
- в) Материалоемкость продукции
- г) Текучесть кадров

29. Иерархия целей это

- а) Миссия организации
- б) Стратегическая цель организации
- в) Декомпозиция целей более высокого уровня в цели более низкого уровня
- г) Цели роста организации

30. Процесс выработки целей начинается с

- а) Анализа тенденций окружающей среды
- б) Установления целей организации в целом
- в) Анализа финансовых ресурсов
- г) Установления индивидуальных целей сотрудников

31. Стратегическое управление можно определить как

- а). Такое управление, при котором организация планирует свою деятельность как четкий план при заранее известном конечном состоянии
- б). Такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал, как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование своей деятельности
- в). Такое управление, при котором выработка программы действий начинается с анализа внутренних возможностей и ресурсов организации.
- г). Набор рутинных процедур и схем.

32. Основная характеристика стратегического плана

- а) Долгосрочный план, обязательный к исполнению
- б) План реализации продукции
- в) Возможность гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды
- г) Безальтернативный путь развития организации

33.. Исходным процессом стратегического управления является

- а) Определение миссии организации
- б) Анализ среды
- в) Выбор стратегии
- г) Разработка прогноза

34. Последним процессом, осуществляемым в стратегическом управлении является

- а) Оценка и контроль выполнения стратегии
- б) Реформирование организации
- в) Выполнение стратегии
- г) Реализация продукции

35. SWOT-анализ позволяет

- а) Выявить сильные и слабые стороны организации
- б) Выявить возможности и угрозы внешней среды
- в) Выявить сильные и слабые стороны деятельности организации и возможности и угрозы внешней среды.
- г). Установить сильные и слабые стороны организации, а также внешние возможности и угрозы

связи между ними.

36. Один из принципов планирования А.Файоля предусматривает возможность корректировки планов в зависимости от изменений среды. Этот принцип носит название

- а) Необходимость
- б) Единство
- в) Непрерывность
- г). Гибкость

37. Один из принципов планирования А.Файоля предусматривает наличие сводного плана социально-экономического развития предприятия и планов по отдельным направлениям, увязанных с планом предприятия. Этот принцип носит название

- а) Необходимость
- б) Единство
- в) Непрерывность
- г). Гибкость

38. Базисными стратегиями развития бизнеса являются

- а) Стратегия концентрированного роста, стратегия интегрированного роста, стратегия диверсифицированного роста, стратегия сокращения.
- б) Стратегия концентрированного роста, стратегия интегрированного роста, стратегия диверсифицированного роста.
- в) Стратегия концентрированного роста, стратегия интегрированного роста, стратегия сокращения.
- г) Стратегия концентрированного роста, стратегия диверсифицированного роста, стратегия сокращения.

39. Стратегия концентрированного роста включает в себя

- а) Усиление позиций на рынке
- б) Усиление контроля над поставщиками
- в) Использование новых технологий
- г) Сокращение затрат

40. Стратегия интегрированного роста включает в себя

- а) Поиск новых рынков сбыта продукции
- б) Создание дочерних структур, осуществляющих снабжение, контроль над поставщиками
- в) Использование новых технологий
- г) Максимальное получение дохода в короткий период

41. Стратегия диверсифицированного роста включает в себя

- а) Поиск новых рынков сбыта продукции
- б) Уменьшение зависимости от поставщиков
- в) Поиск и использование дополнительных возможностей в существующем бизнесе для производства нового продукта
- г) Уменьшение издержек

42. Стратегия сокращения включает в себя

- а) Сокращение затрат на производство продукции
- б) Использование новых возможностей в существующем бизнесе
- в) Усиление позиций на рынке
- г) Реализация нового продукта на уже освоенном рынке

43. Какой из вышперечисленных принципов НЕ является принципом планирования А.Файоля

- а). Достижение результата любой ценой

- б). Единство
- в). Непрерывность
- г). Гибкость

44. Процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение целей организации называется

- а) - организация
- б) - координация
- в) - мотивация
- г) - обучение

45.. Потребности, НЕ входящие в иерархию потребностей по А.Маслоу

- а) - социальные
- б) - безопасности
- в) - физиологические
- г) - власти

46. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

- а). теория Абрахама Маслоу;
- б). модель Портера - Лоулера;
- в). теория Фредерика Герцберга;
- г). теория В Врума

47. Мотивация в деятельности человека оказывает воздействие на следующие характеристики деятельности человека

- а). Получение вознаграждения
- б). Позитивный имидж.
- в). Усилие, результат
- г). Усилие, старание, настойчивость, добросовестность

48. Теорию приобретенных потребностей разработал

- а) А. Маслоу
- б) Ф. Герцберг
- в) К. Альдерфер
- г) Д. МакКлелланд

49. «Удовлетворенные потребности не мотивируют людей» - гласит одна из основных идей теории

- а) В.Врума
- б) Д. МакКлелланда
- в) А. Маслоу
- г). Ф. Герцберга

50. В соответствии с теорией потребностей А.Маслоу потребностью самого высокого уровня является потребность в

- а) Самовыражении
- б) Безопасности
- в) Еде
- г) Уважении

51. В теории потребностей К.Альдерфера потребности существования включают в себя следующие группы потребностей теории А.Маслоу

- а) Физиологические потребности

- б) Физиологические потребности и потребности в безопасности
- в) Физиологические потребности и социальные потребности
- г) Потребности в безопасности

52. В теории потребностей К.Альдерфера потребности связи включают в себя следующие группы потребностей теории А.Маслоу

- а). Физиологические потребности, потребности в безопасности
- б). Потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении
- в). Социальные потребности, потребности в самоуважении
- г). Потребности в безопасности

53. В теории потребностей К.Альдерфера потребности роста включают в себя следующие группы потребностей теории А.Маслоу

- а) Социальные потребности, потребности в самовыражении
- б) Потребности в самовыражении, потребности в уважении, признании
- в) Физиологические потребности и социальные потребности
- г) Потребности в безопасности, социальные потребности

54. Какая из теорий мотивации рассматривает потребность во власти как желание иметь влияние на других

- а) Теория А.Маслоу
- б) Теория Ф.Герцберга
- в) Теория В Врума
- г). Теория Д. МакКлелланда

55. Какие из нижеперечисленных форм вознаграждения относятся к внешним формам вознаграждения

- а) Продвижение по службе
- б) Достижение результата
- в) Содержание и значимость работы
- г) Общение в процессе работы

56. Какие из нижеперечисленных форм вознаграждения относятся к внутренним вознаграждениям

- а) Содержание и значимость работы
- б) Зарплата
- в) Продвижение по службе
- г). Статус

57.. Роль обратной связи в управленческом цикле выполняет функция

- а) - планирования
- б) - мотивации
- в) - организации
- г) - контроля

58. Функция контроля, которая направлена на вовлечение неиспользованных резервов называется

- а) Стимулирующая
- б) Ориентирующая
- в) Диагностическая
- г) Предварительная

59. Какой из нижеперечисленных видов контроля позволяет использовать полученную в ходе

проведения контроля информацию для разработки планов на будущее

- а) Предварительный контроль
- б) Заключительный контроль
- в) Текущий контроль
- г) Все виды контроля

60. Какая из нижеперечисленных характеристик НЕ является характеристикой эффективного контроля

- а) Ориентация на результат
- б) Своевременность
- в) Гибкость
- г) Высокий уровень затрат на осуществление контроля

61. Благодаря контролю организация имеет возможность

- а) Устранить помехи на пути выполнения плановых заданий
- б) Наказать нерадивых работников
- в) Более четко сформулировать миссию организации
- г) Изменить стиль руководства организацией

62. Главные инструменты контроля

- а) Материальное поощрение
- б) Наблюдение, учет, анализ
- в) Цели организации
- г) Планирование

63. Объектами контроля являются

- а) Внешняя и внутренняя среда организации
- б) Персонал организации
- в) Руководители организации
- г) Предприятия, организации

64. Предметом контроля является

- а) Процессы, происходящие в организации
- б) Внешняя среда организации
- в) Потребители услуг организации
- г) Административные органы

65. Контроль обеспечивает

- а) Прямую связь в системе управления
- б) Обратную связь в системе управления
- в) Прямую и обратную связь в системе управления
- г) Все ответы верны

66. Контроль как информационная система включает в себя

- а). Компьютерную сеть
- б). Средства оперативной связи
- в). Сбор, обработку, передачу и хранение контрольной информации
- г). Личностные характеристики руководителя

67. По периодичности выполнения контрольных операций контроль классифицируется как

- а) Предварительный, текущий, заключительный
- б) Непрерывный, периодический
- в) Ручной, механизированный
- г) Нормальный, усиленный.

68. По степени охвата объекта контроль классифицируется как

- а) Сплошной, выборочный
- б) Непрерывный, периодический
- в) Ручной, механизированный
- г) Нормальный, усиленный.

69. По режиму контроль классифицируется как

- а) Предварительный, текущий, заключительный
- б) Непрерывный, периодический
- в) Ручной, механизированный
- г) Нормальный, усиленный.

70. Стратегическая направленность контроля означает

- а) Своевременность
- б) Гибкость
- в) Необходимость соответствовать общим приоритетам организации
- г) Экономичность

71. Экономичность контроля означает

- а) Понимание целей контроля
- б) Затраты на осуществление контроля не должны превышать создаваемые им преимущества
- в) Определение наиболее подходящего временного интервала контроля
- г) Выполнение задач контроля

72. Управление человеческими ресурсами. Персонал организации.

Неформальные группы возникают

- а) - в результате реорганизации
- б) - по воле руководства
- в) - при создании новой структуры
- г) - спонтанно

73 Основная причина образования неформальных групп в организации

- а) - страх
- б) - чувство принадлежности
- в) - психологическая совместимость
- г) - общение

74. Человеческий фактор это

- а) Личность, группа или коллектив, включенный в управленческую систему и влияющий на нее через свой внутренний мир, выражающийся их потребностями, интересами, переживаниями, опытом и знаниями
- б) Совокупность его сотрудников, работающих по найму при наличии трудовых взаимоотношений с работодателем.
- в) Определенные профессиональные и личностные интересы (ценности), стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации

75. Какое из перечисленных утверждений не входит в основные принципы формирования команды

- а) Все члены команды имеют равные права, планируют свою (личную) трудовую деятельность и деятельность всего коллектива
- б) Определенные профессиональные и личностные интересы (ценности), стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации
- в) Любой участник команды должен постоянно совершенствовать свою квалификацию, чтобы

иметь универсальные знания

76. Какое из перечисленных утверждений не входит в основные принципы организации труда в коллективе

- а) Непрерывность процесса обучения, и повышения квалификации персонала
- б) Обеспечение всеми необходимыми средствами для решения задач
- в) Управление осуществляется коллективно. За руководителем закреплены лишь функции координации и представление интересов команды во внешней сфере.

77. Все работники организации классифицируются по сроку работы на

- а) Рабочих и служащих
- б) Руководителей и подчиненных
- в) Постоянных, сезонных и временных работников
- г) Персонал, занятый в основном и неосновном производстве

78. Группа в организации это

- а) Сотрудники организации, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый из них влияет на другого и испытывает на себе его влияние
- б) Сотрудники организации, работающие в одном подразделении
- в) Все штатные сотрудники организации
- г) Все сотрудники организации

79. При выполнении конкретной работы эффективной считается группа, размером

- а) 6-8 человек
- б) 10-12 человек
- в) 5-7 человек
- г) 15 человек

80. При обсуждении и принятии коллективных решений наиболее эффективной считается группа, размером

- а) 6-8 человек
- б) 10-12 человек
- в) 5-7 человек
- г) 15 человек

81. Для получения эффективно работающей группы необходимо, чтобы ее члены выполняли следующее количество ролей

- а) 6
- б) 7
- в) 8
- г) 9

82. Детерминатор – это роль, которая определяет работника, который

- а) Обладает аналитическим складом ума, способностью увидеть слабые места в аргументации
- б) Осуществляет руководство деятельностью группы
- в) Приносит в группу новые контакты
- г) Беспокоится о сроках

83. Координатор – это роль, которая определяет работника, который

- а) Обладает аналитическим складом ума, способностью увидеть слабые места в аргументации
- б) Осуществляет руководство деятельностью группы
- в) Приносит в группу новые контакты
- г) Выполняет функцию сплочения группы



84. Признаки неэффективной деятельности группы

- а) Высокая текучесть кадров
- б) Отсутствие доверия между членами группы
- в) Высокие показатели прогулов
- г) Все перечисленное

85. Лидерство – это процесс

- а) - контроля
- б) - организации
- в) - управления
- г) - планирования

86. Представители поведенческого подхода к лидерству считают, что эффективность руководителя зависит от

- а) - его личных качеств
- б) - характера конкретной ситуации
- в) - внешней среды
- г) - поведения лидера

86. Тип лидерских взаимоотношений в организации, при которых преобладает централизованная власть руководителя, а последователи не имеют никаких прав называется

- а) Мастер/раб
- б) Начальник/подчиненный
- в) Лидер/последователи
- д) Участник/участник

88. Какие из нижеперечисленных характеристик НЕ являются характеристиками эффективного лидерства

- а) Коммуникации
- б) Гибкость
- г) Доверие
- г). Беспрекословное подчинение

89. Традиционному (должностному) подходу к управлению соответствуют отношения типа

- а) Начальник-подчиненный
- б) Лидер-последователи
- в) Лидер-подчиненный

90. Лидерскому подходу к управлению соответствуют отношения типа

- а) Начальник-подчиненный
- б) Лидер-последователи
- в) Лидер-подчиненный

91. Для анализа лидерства используют две переменные

- а) Ситуацию и стиль руководства
- б) Динамика поведения и личные качества
- в) Динамика поведения и уровень ситуационности

92. Исходя из теории личных качеств эффективного лидера отличают следующие личные качества

- а) Энергичность, желание вести за собой людей, уверенность в себе
- б) Уверенность в себе, стиль руководства
- в) Желание вести за собой людей, авторитет

93. Поведенческие теории лидерства рассматривают поведение лидера на основе двух характеристик

- а) Стиль руководства, власть
- б) Интерес к потребностям работника, интерес к работе
- в) Желание вести за собой людей, уверенность в себе

94. Исходя из Теории выбора лидером эффективного стиля управления (Теория лидерства Херсея и Бланшарда) при выборе стиля управления следует учитывать, какими возможностями располагают подчиненные и насколько они заинтересованы в успешном выполнении работы. Если Работники не в состоянии самостоятельно решить задачу и не хотят брать на себя ответственность за ее выполнение то руководителю следует выбрать следующий стиль управления

- а) Стиль, основанный на директивах и указаниях
- б) Стиль, сочетающий директивные методы управления с различными формами участия подчиненных в принятии решения, их самостоятельностью и ответственностью
- в). Стиль, основанный на демократических методах управления.

95. Исходя из Теории выбора лидером эффективного стиля управления (Теория лидерства Херсея и Бланшарда) при выборе стиля управления следует учитывать, какими возможностями располагают подчиненные и насколько они заинтересованы в успешном выполнении работы. Если Работники не могут самостоятельно решить задачу, но хотят выполнить работу успешно то руководителю следует выбрать следующий стиль управления

- а) Стиль, основанный на директивах и указаниях
- б) Стиль, сочетающий директивные методы управления с различными формами участия подчиненных в принятии решения, их самостоятельностью и ответственностью
- в) Стиль, основанный на демократических методах управления.

96. Что из перечисленного НЕ относится к качествам харизматического лидера

- а) Способность увлечь за собой людей, умело убеждая и разъясняя.
- б) Преданность идее, способность взять на себя ответственность
- в) Либеральный стиль руководства
- г) Готовность к риску

97. Ф.Фидлер являлся одним из сторонников следующего подхода в изучении лидерства

- а) Личностного подхода
- б) Поведенческого подхода
- в) Ситуационного подхода
- г) Комплексного подхода

98. Р. Лайкерт являлся одним из сторонников следующего подхода в изучении лидерства

- а) Личностного подхода
- б) Поведенческого подхода
- в) Ситуационного подхода
- г) Комплексного подхода

99. Какой вид классификации функций является правильным?

- а) планирование, организация, мотивация, контроль, координация;
- б) организация, планирование, мотивация, контроль, координация;
- в) планирование, организация, мотивация, координация, контроль;
- г) ни одна классификация не является верной.

100. Организация управленческих процессов подразделяется на:

- а) основные,вспомогательные;
- б) основные,обслуживающие;
- в) основные, вспомогательные, обслуживающие;
- г) основные, дополнительные, внутренние.

### Ключи к тренировочным тестовым заданиям

№ задания	Вариант ответа	№ задания	Вариант ответа
1.	Б	51.	Б
2.	А	52.	Б
3.	Г	53.	Б
4.	А	54.	Г
5.	А	55.	А
6.	В	56.	А
7.	Б	57.	Г
8.	Б	58.	А
9.	А	59.	Б
10.	Г	60.	Г
11.	Б	61.	А
12.	Г	62.	Б
13.	В	63.	Г
14.	Б	64.	А
15.	В	65.	Б
16.	Б	66.	В
17.	В	67.	Б
18.	В	68.	А
19.	А	69.	Г
20.	Г	70.	А
21.	В	71.	Б
22.	А	72.	Г
23.	Г	73.	Г
24.	Б	74.	А
25.	Г	75.	Б
26.	Б	76.	В
27.	А	77.	В
28.	Б	78.	А
29.	В	79.	В
30.	А	80.	Б
31.	Б	81.	В
32.	В	82.	Г
33.	Б	83.	Г
34.	А	84.	Г
35.	Г	85.	В
36.	Г	86.	Г
37.	Б	87.	А
38.	А	88.	Г
39.	А	89.	А
40.	Б	90.	Б
41.	В	91.	Б
42.	А	92.	А
43.	А	93.	Б
44.	В	94.	А
45.	Г	95.	Б
46.	Г	96.	В
47.	Г	97.	В
48.	Г	98.	Б
49.	В	99.	А
50.	А	100.	В

### 3.3. Критерии оценки результатов тестирования по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ КОММУНИКАЦИИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цель дисциплины** - приобретение знаний и умений по организации внутренних коммуникаций, по подготовке и проведению коммуникационных компаний и мероприятий в соответствии с целями и задачами государственного и муниципального управления.

### **Задачи дисциплины:**

- структурирование и интегрирование индивидуального опыта каждого участника в деловой коммуникации,
- формирование представления о структуре деловой коммуникации;
- формирование представления о влиянии выбранной психологической позиции на эффективность в общении,
- овладение основными инструментами эффективной деловой коммуникации,
- повышение общего уровня коммуникативной культуры;
- углубление практических знаний, умений и навыков в сфере культуры речи;
- формирование навыков эффективного и бесконфликтного делового общения.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
2	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
3	ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- виды и функции общения; формы и виды деловой коммуникации (ОПК-6);
- вербальные и невербальные средства коммуникации; язык жестов в деловом общении; правила и полезные способы взаимодействия для успешной коммуникации; приемы и виды активного слушания (ОК-7);
- особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах; способы разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров; признаки возникновения конфликтных ситуаций (ОПК-4)

### **Уметь:**

- преодолевать речевые барьеры при общении (ОК-7);
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач (ОПК-4);
- использовать речевой этикет для избегания трудовых споров (ОПК-6)

### **Владеть:**

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); основными методами таких форм деловой коммуникации, как деловая беседа, переговоры, презентации, дискуссии и т.д. (ОК-7);

– приемами речевой культуры для выявления и предотвращения профессиональных разногласий в коллективе; способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-6);

– знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике; владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ОПК-4)

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.31 «Основы деловой коммуникации» относится к дисциплинам базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина опирается на общекультурные и общепрофессиональные компетенции, общие управленческие знания, умения и навыки, приобретенные в результате освоения дисциплин Б1.Б.10 «Управление персоналом организации» и Б1.Б.20 «Общая психология».

Дисциплина Б1.Б.31 «Основы деловой коммуникации» является базой для получения навыков профессиональной деятельности в ходе производственных практик и при изучении дисциплин базовой части.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Раздел 1. Коммуникации в структуре человеческой цивилизации	3	20	4		4		12	
2.	Раздел 2. Основные понятия теории речевой коммуникации	3	26	6		8		12	
3.	Раздел 3. Коммуникация в организации	3	26	6		8		12	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>16</b>		<b>20</b>		<b>36</b>	

#### Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				ТОУ	

				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1.	Раздел 1. Коммуникации в структуре человеческой цивилизации	5	22			2		20	
2.	Раздел 2. Основные понятия теории речевой коммуникации	5	22	2				20	
3.	Раздел 3. Коммуникация в организации	5	24	2		2		20	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4						4
	<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>60</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Коммуникация в структуре человеческой цивилизации.**

Исторические вехи развития коммуникации. От древности до наших дней. Опыт США в формировании коммуникативной структуры. История коммуникаций и развитие их технического обеспечения. Пропаганда и влияние на массы. Интернет и коммуникации. Место России в информационном пространстве. Абстрактные понятия.

#### **Тема 2. Коммуникация как процесс.**

Характеристика коммуникативного процесса. Цикл принятия решений НОРД. Сюжетность коммуникаций. Виды текстов. Семантическая нагрузка. Альтернативная коммуникативная среда. Инерционные и инновационные системы. Разнонаправленность интересов рекламы и паблик рилейшнз как типов коммуникации. Изменение роли коммуникации в информационном обществе. Информационная война.

#### **Тема 3. Общие характеристики коммуникаций.**

Виды коммуникаций. Уровни коммуникаций. Модель коммуникации с точки зрения паблик рилейшнз, рекламы и пропаганды. Коммуникация как многофакторный феномен. Элементы процесса коммуникации. Специфика деловой коммуникации. Формы и культура деловой коммуникации. Целевая аудитория. Функции и структура деловой беседы. Дистанционное общение. Виды делового общения.

#### **Тема 4. Речевая коммуникация.**

Коммуникация. Язык и речь. Универсальные языковые единицы. Функции языка и речи. Соотношение мышления и речи. Виды речи. Речевая деятельность и этапы ее реализации. Формы и типы речевой коммуникации. Цель речевого общения.

#### **Тема 5. Функциональные стили речи.**

Язык и общество. Социальная значимость языковых характеристик. Разновидности языка. Разговорная речь. Норма разговорной речи. Стили разговорной речи. Функциональный стиль и жанры. Жаргоны. Сленг.

#### **Тема 6. Речевая норма и культура речи.**

Речевая норма. Нормативность языкового явления. Формировании речевой нормы. Культура речи и ее роль в процессе речевой коммуникации. Критерии культуры речи.

#### **Тема 7. Этика и психология речевого общения.**

Этика речевой коммуникации. Речевой этикет. Влияние морали на характер речевой коммуникации. Принципы делового этикета. Искусство общения. Этикетные формы общения. Ритуальное общение. Психологический анализ общения Э.Берна. Этика и сфера общения. Этика и виды речевой деятельности. Правила служебного речевого этикета. Этика устной речи. Этика слушания.

#### **Тема 8. Психология речевой коммуникации.**

Основные типы коммуникабельности людей. Характеристики эго-состояний.



Трансактный анализ. Невербальные средства общения. Проксемика (пространственные зоны). Невербальные элементы, которые сопровождают речевое общение и оказывают влияние на его эффективность.

Психология конфликта. Виды конфликтов. Основные пути решения конфликтных ситуаций.

#### **Тема 9. Речевые тактики.**

Характеристики успешности в коммуникации. Поиск формы выражения. Коммуникативные стратегии. Понятие о речевых тактиках. Анализ речевых приемов. Принципы речевого убеждения. Использование речевых тактик в диалогическом общении. Стратегические цели. Типовые выражения. Специфика речевых тактик для сферы делового общения. Технологии речевой коммуникации. Анализ речевых ситуаций.

Тактика и приемы невербального общения, как способ решения конфликтных ситуаций на производстве, возникшие при отсутствии подчиненности.

#### **Тема 10. Формулы речевого этикета.**

Нейтральная и официальная формы извинения, просьбы, благодарности. Нейтральная и официальная формы ответа на благодарность, согласие -несогласие. Нейтральная и официальная формы приветствия-прощания, поздравления, выражения сочувствия. Формы приветствия-прощания. Стереотипы общения. Формы дистанционного общения. Типология ошибок.

Речевой этикет как способ профилактики возникновения трудовых споров.

#### **Тема 11. Коммуникация в организации.**

Сущность и виды коммуникаций. Коммуникация как функция управления организацией. Влияние среды на обмен информацией. Коммуникации в организации. Понятие организации в широком и узком понимании. Ключевые понятия школы социальных систем. Система взаимосвязей открытой организации. Среда прямого воздействия. Конкурирующая среда. Общественная среда. Социокультурные факторы. Макро- и микросреда.

Основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, навыки диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике в рамках деловых коммуникаций

#### **Тема 12. Внутренние коммуникации в организации.**

Диагностика организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации в рамках деловых коммуникаций.

Особенности внутренних коммуникаций в организации. Роль коммуникации в процессах целеполагания. Структура внутренних коммуникаций. Способы координации деятельности организаций. Гомогенность организации. Особенности взаимодействия в пределах формальной и неформальной организационных структур. Внутрикоммуникативные сети.

#### **Тема 13. Разновидности коммуникаций в организации.**

Виды коммуникаций в организации. Типы организационных коммуникаций. Межличностные коммуникации в организации. Характеристики обратной связи при эффективных и неэффективных межличностных коммуникациях в управлении человеческими ресурсами. Составляющие межличностных коммуникаций. Современные коммуникационные технологии в организации.

Особенности гендерной коммуникации. Разрешение конфликтных ситуаций, связанных с гендерной принадлежностью.

#### **Тема 14. Коммуникативные процессы.**

Составляющие элементы коммуникативного процесса. Цели коммуникации. Коммуникативные факторы. Формы коммуникативного провеса. Эффективность коммуникативного процесса. Приемы коммуникативного процесса. Обеспечение процесса коммуникаций. Общение как коммуникативный процесс. Виды обмена информацией.

Структура коммуникативных процессов.

Признаки возникающих конфликтных ситуаций. Причины и следствия конфликтов.

#### **Тема 15. Деловая коммуникация.**

Фазы передачи информации. Принятие решений и завершение беседы. Деловое совещание. Пресс-конференция. Деловые переговоры. Стили ведения переговоров. Принципы ведения переговоров. Презентация. Типы презентации товаров и услуг.

Коммуникативные приемы подхода к покупателю. Самопрезентация. Имидж и его коммуникативное влияние. Анализ своих целей. Приемы установления контакта. Типы делового партнера. Виды общения. Особенности маркетинговых коммуникаций. Процесс маркетинговых коммуникаций.

Принципы построения служебной иерархии на производстве, направленной на нивелирование возможностей возникновения конфликтных ситуаций.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Кузнецова Е.В. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Е.В. Кузнецова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 180 с. — 978-5-906172-24-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61079.html>

### **б) дополнительная литература:**

1. Деревянкин Е.В. Деловое общение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В. Деревянкин. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2015. — 48 с. — 978-5-7996-1454-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68236.html>

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.
- Сайт Журнала Директор по персоналу <https://www.hr-director.ru/>  
Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- Сайт Журнала Управление персоналом <https://www.top-personal.ru/magazines.html>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

*Методические рекомендации по самостоятельному изучению учебного материала*

Самостоятельная работа обучающегося включает в себя:

- изучение учебных материалов по дисциплине;
- подготовка к экзамену.

*Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой*

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск

литературы.

Читать литературу нужно систематически, по плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет 572-res1-1

#### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

#### **Справочная правовая система «Гарант»**

### Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## 12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на

занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

**Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Варшавская Надежда Евгеньевна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	вербальные и невербальные средства коммуникации; язык жестов в деловом общении; правила и полезные способы взаимодействия для успешной коммуникации; приемы и виды активного слушания	преодолевать речевые барьеры при общении	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); основными методами таких форм деловой коммуникации, как деловая беседа, переговоры, презентации, дискуссии и т.д
2.	ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах; способы разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров; признаки возникновения конфликтных ситуаций	организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике; владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

3.	ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	виды и функции общения; формы и виды деловой коммуникации	использовать речевой этикет для избегания трудовых споров	приемами речевой культуры для выявления и предотвращения профессиональных разногласий в коллективе; способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
----	-------	--	---	---	--

### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания,	Код контролируемой	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного	Наименование оценочного средства
-------	---	--------------------	-------------------------------	-------------------------	----------------------------------



	умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	компетенции	дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	средства для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	знание вербальных и невербальных средств коммуникации; языка жестов в деловом общении; правил и полезных способов взаимодействия для успешной коммуникации; приемов и видов активного слушания; особенностей деловой коммуникации в различных национальных культурах; способов разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров; признаков возникновения конфликтных ситуаций	ОК-7	Тема 1. Коммуникация в структуре человеческой цивилизации. Тема 2. Коммуникация как процесс. Тема 3. Общие характеристики коммуникаций	<i>1.устный опрос</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		ОПК-4	Тема 4. Речевая коммуникация. Тема 5. Функциональные стили речи. Тема 6. Речевая норма и культура речи. Тема 7. Этика и психология речевого общения. Тема 8. Психология речевой коммуникации. Тема 9. Речевые тактики. Тема 10. Формулы речевого этикета.	<i>1.устный опрос</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		ОПК-6	Тема 11. Коммуникация в организации. Тема 12. Внутренние коммуникации в организации. Тема 13. Разновидности коммуникаций в организации. Тема 14. Коммуникативные процессы. Тема 15. Деловая коммуникация.	<i>1.устный опрос</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
2	умение преодолевать речевые барьеры при общении; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; использовать речевой	ОК-7	Тема 1. Коммуникация в структуре человеческой цивилизации. Тема 2. Коммуникация как процесс. Тема 3. Общие характеристики коммуникаций	<i>1.реферат</i>	<i>Вопросы к зачету</i>

	этикет для избегания трудовых споров	ОПК-4	Тема 4. Речевая коммуникация. Тема 5. Функциональные стили речи. Тема 6. Речевая норма и культура речи. Тема 7. Этика и психология речевого общения. Тема 8. Психология речевой коммуникации. Тема 9. Речевые тактики. Тема 10. Формулы речевого этикета.	<i>1.реферат</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		ОПК-6	Тема 11. Коммуникация в организации. Тема 12. Внутренние коммуникации в организации. Тема 13. Разновидности коммуникаций в организации. Тема 14. Коммуникативные процессы. Тема 15. Деловая коммуникация.	<i>1.реферат</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
3.	основными методами таких форм деловой коммуникации, как деловая беседа, переговоры, презентации, дискуссии и т.д.; приемами речевой культуры для выявления и предотвращения профессиональных разногласий в коллективе; способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на	ОК-7	Тема 1. Коммуникация в структуре человеческой цивилизации. Тема 2. Коммуникация как процесс. Тема 3. Общие характеристики коммуникаций	<i>1.реферат</i>	<i>Вопросы к зачету</i>
		ОПК-4	Тема 4. Речевая коммуникация. Тема 5. Функциональные стили речи. Тема 6. Речевая норма и культура речи. Тема 7. Этика и психология речевого общения. Тема 8. Психология речевой коммуникации. Тема 9. Речевые тактики. Тема 10. Формулы речевого этикета.	<i>1.реферат</i>	<i>Вопросы к зачету</i>

<p>практике; владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>ОПК-6</p>	<p>Тема 11. Коммуникация в организации. Тема 12. Внутренние коммуникации в организации. Тема 13. Разновидности коммуникаций в организации. Тема 14. Коммуникативные процессы. Тема 15. Деловая коммуникация.</p>	<p><i>1. реферат</i></p>	<p><i>Вопросы к зачету</i></p>
---	--------------	--	--------------------------	--------------------------------

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

- Тема 1. Коммуникация в структуре человеческой цивилизации.
- Тема 2. Коммуникация как процесс.
- Тема 3. Общие характеристики коммуникаций.
- Тема 4. Речевая коммуникация.
- Тема 5. Функциональные стили речи.
- Тема 6. Речевая норма и культура речи.
- Тема 7. Этика и психология речевого общения.
- Тема 8. Психология речевой коммуникации.
- Тема 9. Речевые тактики.
- Тема 10. Формулы речевого этикета.
- Тема 11. Коммуникация в организации.
- Тема 12. Внутренние коммуникации в организации.
- Тема 13. Разновидности коммуникаций в организации.
- Тема 14. Коммуникативные процессы.
- Тема 15. Деловая коммуникация.

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

<p><b>Оценка «отлично»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.</p>
<p><b>Оценка «хорошо»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.</p>
<p><b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b></p>	<p>Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути</p>

	вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка</b> <b>«неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Лексика современного русского литературного языка с точки зрения ее активного и пассивного запаса.

Тема 2. Лексика современного русского литературного языка с точки зрения ее происхождения.

Тема 3. Системные отношения в лексике. Стилистическое использование синонимов, антонимов, омонимов, паронимов.

Тема 4. Словосочетания свободные и связанные. Типы фразеологизмов, их экспрессивные возможности и стилистическое использование.

Тема 5. Речевой этикет. Формулы речевого этикета.

Тема 6. Невербальные средства общения.

Тема 7. Понятие культуры публичной речи. Условия эффективной публичной речи.

Тема 8. Виды аргументов. Способы аргументации.

Тема 9. Принципы взаимодействия аудитории и оратора.

Тема 10. Подготовка к публичному выступлению.

Тема 11. Манипуляции в общении

Тема 12. Активное слушание в деловой коммуникации

Тема 13. Поведение с собеседниками различных психологических типов

Тема 14. Техники регуляции эмоционального напряжения

Тема 15. Национальные барьеры в общении

Тема 16. Имидж в деловом общении

Тема 17. Русский речевой этикет

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка</b> <b>«неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

### 2.3 Вопросы для устного опроса

1. История коммуникаций и развитие их технического обеспечения.
2. Пропаганда и влияние на массы. Интернет и коммуникации.
3. Альтернативная коммуникативная среда.
4. Изменение роли коммуникации в информационном обществе. Информационная война.
5. Виды коммуникаций.
6. Уровни коммуникаций.
7. Модель коммуникации с точки зрения публичных рилейшнз, рекламы и пропаганды.
8. Коммуникация как многофакторный феномен. Элементы процесса коммуникации.
9. Специфика деловой коммуникации. Формы и культура деловой коммуникации.
10. Виды делового общения.
11. Язык и речь. Универсальные языковые единицы.
12. Соотношение мышления и речи.
13. Язык и общество.
14. Социальная значимость языковых характеристик.
15. Функциональный стиль и жанры. Жаргоны. Сленг.
16. Речевая норма. Нормативность языкового явления. Формировании речевой нормы.
17. Культура речи и ее роль в процессе речевой коммуникации. Критерии культуры речи.
18. Этика речевой коммуникации. Речевой этикет.
19. Влияние морали на характер речевой коммуникации.
20. Психологический анализ общения Э.Берна.
21. Характеристики эго-состояний. Трансактный анализ.
22. Невербальные средства общения.
23. Психология конфликта. Виды конфликтов. Основные пути решения конфликтных ситуаций.
24. Коммуникативные стратегии.
25. Понятие о речевых тактиках.
26. Коммуникация как функция управления организацией. Влияние среды на обмен информацией.
27. Коммуникации в организации. Понятие организации в широком и узком понимании.
28. Система взаимосвязей открытой организации. Среда прямого воздействия. Конкурирующая среда.
29. Общественная среда. Социокультурные факторы. Макро- и микросреда.
30. Особенности внутренних коммуникаций в организации.
31. Виды коммуникаций в организации. Типы организационных коммуникаций.
32. Межличностные коммуникации в организации. Характеристики обратной связи при эффективных и неэффективных межличностных коммуникациях в управлении человеческими ресурсами.
33. Составляющие межличностных коммуникаций. Современные коммуникационные технологии в организации.
34. Особенности гендерной коммуникации. Разрешение конфликтных ситуаций, связанных с гендерной принадлежностью.
35. Эффективность коммуникативного процесса. Приемы коммуникативного процесса.
36. Обеспечение процесса коммуникаций. Общение как коммуникативный процесс. Виды обмена информацией.
37. Деловое совещание.
38. Пресс-конференция.
39. Деловые переговоры. Стили ведения переговоров. Принципы ведения переговоров.

#### 2.3.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## **2.4 Задания для самостоятельной работы**

Задание 1. Проведение эмпирического исследования и оформление результатов

Задание 2. Аннотация публикаций по тематике профессионального развития личности

Задание 3. Подготовка к тестированию

### **2.4.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

1. История коммуникаций и развитие их технического обеспечения.
2. Пропаганда и влияние на массы. Интернет и коммуникации.
3. Место России в информационном пространстве.
4. Характеристика коммуникативного процесса.
5. Сюжетность коммуникаций. Виды текстов. Семантическая нагрузка.
6. Альтернативная коммуникативная среда.
7. Инерционные и инновационные системы.
8. Разнонаправленность интересов рекламы и паблик рилейшнз как типов коммуникации.
9. Изменение роли коммуникации в информационном обществе. Информационная война.
10. Виды коммуникаций.
11. Уровни коммуникаций.
12. Модель коммуникации с точки зрения паблик рилейшнз, рекламы и пропаганды.
13. Коммуникация как многофакторный феномен. Элементы процесса коммуникации.
14. Специфика деловой коммуникации. Формы и культура деловой коммуникации.
15. Виды делового общения.
16. Язык и речь. Универсальные языковые единицы.
17. Функции языка и речи.
18. Соотношение мышления и речи.
19. Виды речи. Речевая деятельность и этапы ее реализации. Формы и типы речевой коммуникации. Цель речевого общения.
20. Язык и общество.
21. Социальная значимость языковых характеристик.
22. Разновидности языка. Разговорная речь. Норма разговорной речи. Стили разговорной речи.
23. Функциональный стиль и жанры. Жаргоны. Сленг.
24. Речевая норма. Нормативность языкового явления. Формировании речевой нормы.
25. Культура речи и ее роль в процессе речевой коммуникации. Критерии культуры речи.
26. Этика речевой коммуникации. Речевой этикет.
27. Влияние морали на характер речевой коммуникации.
28. Принципы делового этикета. Искусство общения.
29. Этикетные формы общения. Ритуальное общение.
30. Психологический анализ общения Э.Берна.

31. Этика и сфера общения. Этика и виды речевой деятельности. Правила служебного речевого этикета. Этика устной речи. Этика слушания.
32. Основные типы коммуникабельности людей.
33. Характеристики эго-состояний. Трансактный анализ.
34. Невербальные средства общения.
35. Проксемика (пространственные зоны). Невербальные элементы, которые сопровождают речевое общение и оказывают влияние на его эффективность.
36. Психология конфликта. Виды конфликтов. Основные пути решения конфликтных ситуаций.
37. Характеристики успешности в коммуникации. Поиск формы выражения.
38. Коммуникативные стратегии.
39. Понятие о речевых тактиках.
40. Анализ речевых приемов. Принципы речевого убеждения. Использование речевых тактик в диалогическом общении.
41. Тактика и приемы невербального общения, как способ решения конфликтных ситуаций на производстве, возникшие при отсутствии подчиненности.
42. Стереотипы общения. Типология ошибок.
43. Речевой этикет как способ профилактики возникновения трудовых споров.
44. Сущность и виды коммуникаций.
45. Коммуникация как функция управления организацией. Влияние среды на обмен информацией.
46. Коммуникации в организации. Понятие организации в широком и узком понимании.
47. Система взаимосвязей открытой организации. Среда прямого воздействия. Конкурирующая среда.
48. Общественная среда. Социокультурные факторы. Макро- и микросреда.
49. Основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе
50. Диагностика организационной культуры и умением применять их на практике, умением
51. Особенности внутренних коммуникаций в организации.
52. Роль коммуникации в процессах целеполагания. Структура внутренних коммуникаций. Способы координации деятельности организаций.
53. Виды коммуникаций в организации. Типы организационных коммуникаций.
54. Межличностные коммуникации в организации. Характеристики обратной связи при эффективных и неэффективных межличностных коммуникациях в управлении человеческими ресурсами.
55. Составляющие межличностных коммуникаций. Современные коммуникационные технологии в организации.
56. Особенности гендерной коммуникации. Разрешение конфликтных ситуаций, связанных с гендерной принадлежностью.
57. Эффективность коммуникативного процесса. Приемы коммуникативного процесса.
58. Обеспечение процесса коммуникаций. Общение как коммуникативный процесс. Виды обмена информацией.
59. Деловое совещание. Пресс-конференция. Деловые переговоры. Стили ведения переговоров. Принципы ведения переговоров. Презентация. Типы презентации товаров и услуг.
60. Самопрезентация. Имидж и его коммуникативное влияние. Анализ своих целей.

### 3.2 Тестовые задания

1. Интерактивный аспект общения – это:
  - а) процесс формирования образа собеседника;
  - б) взаимодействие партнеров в процессе общения и деятельности;**
  - в) передача информации собеседнику;
  - г) уподобление себя собеседнику.
2. Идентификация является элементом:
  - а) интерактивного аспекта общения;

- б) коммуникативного аспекта общения;  
в) перцептивного аспекта общения;  
г) **характеризует все три аспекта общения.**
3. Специфику обмена информацией между людьми определяет:  
а) цель общения;  
б) содержание предмета обсуждения;  
в) тип взаимодействия между субъектами;  
г) **всё вышеназванное.**
4. Собеседники в деловом диалоге .выступают как:  
а) «маски»;  
б) **личности;**  
в) объекты;  
г) манипуляторы.
5. Процесс взаимного отображения субъектов называется:  
а) рефлексией;  
б) эмпатией;  
в) идентификацией;  
г) **перцепцией.**
6. Вид общения, в котором отсутствует стремление понимать и учитывать особенности личности, называется:  
а) примитивным;  
б) **формальным;**  
в) функционально-ролевым;  
г) манипулятивным.
7. Определите наиболее точный ответ: основой кодекса делового партнерского общения является:  
а) учёт индивидуальных особенностей партнера;  
б) соблюдение норм этикета;  
в) кооперативное согласованное взаимодействие;  
г) **объективность и достаточность информации для обсуждения проблемы.**
8. Вид общения, в котором один из собеседников использует особенности личности другого для извлечения выгоды называется:  
а) **манипулятивным;**  
б) формально-ролевым;  
в) деловым;  
г) примитивным.
9. Вопрос, рассчитанный на ответ «да» или «нет» называется:  
а) открытым;  
б) **закрытым;**  
в) информационным;  
г) эстафетным.
10. Какому эго-состоянию соответствуют выражения типа «Я не понимаю, как ты смог это допустить», «Всем известно, что так не поступают»:  
а) **родитель;**  
б) взрослый;  
в) ребёнок;  
г) посторонний.
11. Если оппонент что-то голословно утверждает, то какой вопрос правильнее задать:  
а) можете ли Вы привести веские основания;  
б) не могли бы Вы точнее выразить свою мысль;  
в) как это связано с обсуждаемой проблемой;  
г) есть ли возможность убедиться в Ваших словах.



12. В конфликтной ситуации наиболее типично поведение в стиле:

- а) сотрудничества;
- б) уклонения;
- в) конкуренции;
- г) компромисса;
- д) приспособления;
- е) конфронтации.**

13. Ваш оппонент ведет себя излишне эмоционально, своенравно, в полемике не приемлет аргументов другого, повторяет одно и то же. Какая фраза направит полемику в нужное русло:

- а) поясните, пожалуйста, смысл Вашего красноречивого утверждения;
- б) как, по – Вашему, можно более разумно решить обсуждаемую нами задачу;
- в) а не обсудить ли нам детально Ваши предложения и их возможные последствия;**
- г) нельзя ли иначе подойти к этой сложной проблеме? Вы сами указывали ранее на это;
- д) Вы говорите полную ерунду.

14. Если оппонент судит самонадеянно, руководствуясь утверждением: «Я больше, чем уверен в правильности предостережений», то какая позиция разрядит обстановку:

- а) не обсудить ли нам Ваши предложения и их последствия;**
- б) а не вернуться ли к высказанной Вами одной интересной идее;
- в) каков смысл Вашего утверждения;
- г) не чувствуете ли Вы себя обделенным;
- д) какое другое решение Вы можете предложить.

15. Открытые глаза, внимательный взгляд и легкий наклон туловища по направлению к собеседнику соответствуют эго-состоянию:

- а) ребенка;**
- б) родителя;
- в) взрослого.

16. Продолжительный неподвижный взгляд в глаза собеседнику свидетельствуют:

- а) о пренебрежении;
- б) о желании уйти от контакта;
- в) о стремлении подчинить себе собеседника;**
- г) о непонимании сказанного собеседником.

17. Сигнал «кисти скрещенных рук, впившиеся в бицепсы в сочетании с холодным взглядом» говорит:

- а) о желании уйти от контакта;**
- б) о сильной негативной реакции на сказанное собеседником;
- в) о требовании повторить сказанное;
- г) о стремлении подчинить себе собеседника.

18. Прикосновение к носу, к волосам во время обсуждения проблемы чаще всего выражает:

- а) сомнение и смущение;
- б) согласие со сказанным;
- в) неодобрение, несогласие;**
- г) уход в себя.

19. В Японии сжатый кулак, слегка прижатый к животу человека, символизирует:

- а) агрессию;
- б) злость, раздражение;**
- в) самоубийство.

20. Жест «рука за спиной охватывает запястье другой руки» выражает чаще всего:

- а) высокую самооценку и негативное отношение к партнёру;
- б) невысокую самооценку, неуверенность в правильности своего поведения;**
- в) высокую самооценку и уверенность.

21. Что из перечисленного не входит в сферу этикета:

- а) умение слушать;
- б) умение управлять своими эмоциями;

в) умение грамотно говорить;

г) **умение профессионально выполнять свою работу.**

22. Какое определение этикета является на ваш взгляд верным? Этикет – это:

а) правила галантности;

б) правила хорошего тона;

в) **манера поведения, правила учтивости и вежливости, принятые в том или ином обществе;**

г) правила поведения сотрудников, установленные администрацией организации.

23. Вы пришли на деловую встречу или в гости. С кем из присутствующих вы должны поздороваться за руку:

а) **с каждым из присутствующих;**

б) с руководителями, организаторами, хозяевами;

в) с хозяевами и руководителями;

г) с руководителями.

24. Вы представите ваших гостей друг другу в таком порядке:

а) младшего – старшему; женщину – мужчине;

б) **младшего – старшему; мужчину – женщине;**

в) старшего – младшему; женщину – мужчине;

г) старшего – младшему; мужчину – женщине.

25. Во время беседы с клиентом у вашем кабинете звучит звонок телефона, вы:

а) продолжаете беседу, не реагируя на звонок;

б) поднимаете и тут же кладёте трубку, чтобы звонки не мешали беседе;

в) извиняетесь перед посетителем, снимаете трубку и говорите по телефону;

г) **извиняетесь перед посетителем, снимаете трубку, сообщаете звонившему, что вы ведете беседу, и договариваетесь о переносе разговора.**

26. Представляясь, деловому человеку свою визитную карточку следует вручать:

а) обязательно в любых ситуациях;

б) **в зависимости от ситуации;**

в) необязательно;

г) только высокопоставленному деловому человеку.

27. На важную деловую встречу с высокопоставленным руководителем другой фирмы следует явиться:

а) **в точно назначенное время;**

б) за 5 минут до назначенного времени;

в) за 10 – 15 минут до встречи;

г) за 40 минут до встречи.

28. Деловой протокол – это:

а) правила поведения в бизнесе;

б) порядок проведения деловых встреч;

в) совокупность общепринятых правил, традиций и условностей, соблюдаемых в деловом общении;

г) **порядок проведения встреч на высшем (государственном) уровне.**

29. Форма приёма делегации фирм, в первую очередь, зависит от:

а) цели приезда делегации;

б) **цели приезда и ранга главы делегации;**

в) количества её участников;

г) от положения фирмы на рынке.

30. Кто определяет место и время проведения переговоров:

а) принимающая сторона;

б) приглашенная сторона;

в) принимающая сторона предлагает, а решающее слово – за приглашенной стороной;

г) **приглашенная сторона предлагает, а решающее слово – за принимающей стороной.**

31. Укажите правильный порядок рассадки за столом переговоров:

- а) рассадка свободная;
- б) члены делегаций занимают противоположные стороны стола;
- в) с одной стороны стола по степени протокольного старшинства садятся члены одной делегации, с противоположной стороны – в таком же порядке – члены другой делегации;**
- г) члены обеих делегаций рассаживаются в алфавитном порядке по периметру стола.

32. Отметьте обращение, принятое для приглашения на прием:

- а) «Фирма «Альфа» имеет честь пригласить»;**
- б) «Наша фирма рада пригласить»;
- в) «От всей души мы приглашаем»;
- г) «Представители фирмы «Альфа» уведомляют».

33. Укажите структуру письма, соответствующую деловому протоколу:

- а) инициалы получателя, его адрес, указание на содержание письма, вступительное обращение, основной текст;
- б) вступительное обращение, инициалы получателя и его адрес, указание на содержание письма, основной текст;
- в) инициалы получателя, его адрес, вступительное обращение, указание на общее содержание письма, основной текст;
- г) наименование организации-отправителя, инициалы получателя, его адрес, вступительное обращение, указание на общее содержание письма, основной текст.**

34. Стратегия ведения беседы определяется на этапе:

- а) обмена предметными позициями;
- б) оценки выдвигаемых вариантов;
- в) постановки цели;**
- г) изложения точек зрения на проблему.

35. Укажите наиболее точное определение деловой беседы:

- а) устный контакт между заинтересованными лицами;
- б) речевое общение между деловыми людьми, имеющими полномочия от своих организаций для обсуждения и решения деловых проблем;**
- в) деловой разговор между партнерами;
- г) обсуждение и решение деловой проблемы с учётом интересов всех её участников.

36. Установки на открытость обмена информацией и поиск взаимоприемлемого решения характеризуют:

- а) содержание беседы;
- б) организацию беседы;
- в) социально-психологическую сторону беседы;**
- г) технику беседы.

37. Отношение «ребёнок - ребёнок» допускается при поиске взаимоприемлемого решения на этапе:

- а) обсуждения предложенных вариантов решения;**
- б) выдвижения предложений;
- в) оценки предложений;
- г) перевода принятых решений в конкретные задачи каждому участнику.

38. Какой из предлагаемых вариантов определения проблемы и постановки цели беседы является неудачным?

- а) «Я хочу предложить Вам, Петр Иванович, одно серьезное задание. Сначала я расскажу, в чём суть дела, а затем мы обсудим детали и трудности на пути его реализации»;
- б) У меня есть идея. Я знаю, что у Вас в этой области намного больше опыта, но я буду очень признателен, если вы позволите обсудить эту идею с вами. Я понимаю, что над ней надо еще поработать»;
- в) «У меня есть идея, которая, как я думаю, будет полезна для нас обоих. Мне бы хотелось обсудить её с Вами».**

39. Признание определенной доли риска при реализации предложенного Вами варианта

является:

**а) необходимым;**

б) допустимо в зависимости от ситуации;

в) недопустимо ни при каких ситуациях, ибо не способствует реализации собственных интересов.

40. Какое из определений наиболее полно выражает суть деловых переговоров? Переговоры – это совместная с партнёром деятельность, направленная на:

а) разрешение конфликтов;

**б) установление деловых отношений;**

в) заключение каких-либо договоров.

41. В ходе переговоров один из членов Вашей делегации выступает с инициативой, которая идет вразрез с Вашим планом. Какой вариант действий с Вашей стороны будет наиболее приемлемым:

а) сказать подчиненному в вежливой форме, что он ошибся;

**б) попросить партнеров сделать перерыв, чтобы переговорить с инициатором;**

в) жестко осадить подчиненного, не прерывая переговоров.

42. Как следует поступить, если партнер по переговорам блефует:

а) сделать вид, что ничего не происходит и продолжать переговоры;

б) прямо и резко сказать партнеру о том, что его уловка раскрыта;

в) поставить партнера в такую ситуацию, в которой он сам откажется от своих предложений;

**г) показать партнеру, что его прием раскрыт и попытаться найти взаимоприемлемое решение.**

43. Какой вариант действий будет в наибольшей степени способствовать успеху переговоров:

а) повышение сложности обсуждаемых проблем, приём «салями», пакетирование вопросов;

б) повышение сложности обсуждаемых проблем, поиск общей формулы решения, разделение проблемы на составляющие;

в) поиск общей формулы решения, разделение проблемы на составляющие, постепенное повышение требований;

**г) разделение проблемы на составляющие, пакетирование вопросов, постепенное повышение требований и сложности обсуждаемых проблем.**

44. Какие действия необходимо предпринять, если партнер по переговорам использует «грязные» уловки:

а) не отвечать взаимностью, а убедить партнера в том, что он ошибается и лучше отказаться от торга;

**б) выявить причины такого поведения партнера, попытаться убедить его в ошибочности принятой им точки зрения и продолжить переговоры;**

в) выявить причины такого поведения и показать, что в интересах обеих сторон отказаться от торга;

г) продолжая переговоры, занять выжидательную позицию, чтобы партнер «раскрыл» себя полностью.

45. Диалог является характерной чертой какого функционального стиля?

а) научного

б) официально-делового

**в) разговорного**

г) публицистического

46. К какому функциональному стилю можно отнести рекламную статью?

а) научному

б) официально-деловому

в) разговорному

**г) публицистическому**

47. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Твердое тело, состоящее из большого числа маленьких кристалликов, называется поликристаллическим. Одиночные кристаллы называют монокристаллами».*

а) художественный

**б) научный**

в) официально-деловой

г) публицистический

48. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Поверхность ручейка была похожа на зеркальное стекло, открывая взору свою чистоту до самого дна. Какое чудо: ни днем, ни ночью не смолкает его мелодичная поющая струя».*

**а) художественный**

б) научный

в) официально-деловой

г) публицистический

49. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Работа выполнена качественно и в срок. Стороны претензий друг к другу не имеют».*

а) художественный

б) научный

**в) официально-деловой**

г) публицистический

50. Какое из перечисленных слов относится к высокому стилю?

а) гребень

б) шахматы

в) друг

**г) очи**

51. В каком из нижеследующих слов ударение падает на последний слог?

а) зиму

б) деспотия

в) свекла

**г) столяр**

52. В каком из нижеследующих слов ударение падает на второй слог?

а) балованный

б) оптовый

**в) в нору**

г) во всех словах

53. Какое из следующих слов написано ошибочно?

а) деревянный

б) глиняный

в) каменный

**г) оловяный**

54. Какой стиль не выделяют в русском языке?

а) публицистический

б) научный

**в) просторечный**

г) официально-деловой

55. Какое значение имеет приставка в слове «прибывать»?

а) присоединения

**б) приближения**

в) неполноты действия

г) высшей степени качества

56. Какой из следующих фразеологизмов носит просторечный характер?

- а) цыплят по осени считают
- б) между небом и землей
- в) не хлебом единым жив человек
- г) **у черта на куличиках**

57. Слова *блуждать*, *плутать*, *бродить* являются:

- а) **синонимами**
- б) омонимами
- в) антонимами
- г) паронимами

58. Слова *командированный* и *командировочный* являются:

- а) синонимами
- б) омонимами
- в) антонимами
- г) **паронимами**

59. Какое из нижеследующих словосочетаний является неправильным?

- а) благодаря руководству
- б) оплатить проезд
- в) **повысить кругозор**
- г) отвечать требованиям

60. Слово «обалдеть» является:

- а) разговорным
- б) просторечием
- в) диалектизмом
- г) **жаргонизмом**

61. Точность выражений является характерной чертой какого функционального стиля?

- а) **научного**
- б) разговорного
- в) публицистического
- г) просторечья.

62. К какому функциональному стилю можно отнести доклад на конференции?

- а) **научному**
- б) официально-деловому
- в) разговорному
- г) публицистическому

63. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Достигнув жизнь до середины, я очутился в сумрачном лесу».*

- а) **художественный**
- б) научный
- в) официально-деловой
- г) публицистический

64. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Положение Великобритании после немецкого вторжения в Норвегию в апреле 1940 резко осложнилось. Это стало причиной отставки правительства Н. Чемберлена».*

- а) художественный

**б) научный**

в) официально-деловой

г) публицистический

65. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Прошу Вас рассмотреть возможность участия сотрудника в научном мероприятии».*

а) художественный

б) научный

**в) официально-деловой**

г) публицистический

66. Использование терминологии характерно для какого стиля?

**а) научного;**

б) официально-делового;

в) разговорного;

г) публицистического.

67. Какой из перечисленных жанров не принадлежит к официально-деловому стилю?

а) заявление;

б) справка;

в) приказ;

**г) заметка.**

68. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«В ответ на Ваш запрос высылаем Вам каталог подписных изданий на вторую половину 1993года».*

а) художественный;

б) научный;

**в) официально-деловой;**

г) публицистический.

69. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Легко сказать: писать! На это нужен навык, нужна какая-то сноровка. Конечно, это вздор, но все-таки нужно! Вот я! Говорить я хоть до завтра, а примесь писать, и бог знает что выводит. А ведь не дурак, кажется. Да вот и вы. Ну, как вам не писать!»*

а) научный;

б) официально-деловой;

**в) публицистический;**

г) разговорный.

70. К какому функциональному стилю относится следующий текст?

*«Экономические реформы 2001 года шли под флагом усиления любви государства к налогоплательщику, с одной стороны, и закручивания гаек – с другой. Что же ждет нас в году наступившем? Судя по всему, процесс будет продолжаться».*

а) художественный;

б) научный;

в) официально-деловой;

**г) публицистический.**

71. Какое из перечисленных слов является эмоционально окрашенным?

а) луна;

б) стена;

в) дом;

**г) лисонька.**

72. Какое из перечисленных понятий не является тропом (средством словесной образности)?

- а) метафора;
- б) олицетворение;
- в) сравнение;
- г) **повтор.**

73. В каком из следующих слов ударение падает не на последний слог?

- а) каталог;
- б) диалог;
- в) нефтепровод;
- г) **принудить.**

74. Какое из следующих слов написано ошибочно?

- а) лишь;
- б) мышь;
- в) говоришь;
- г) **режте.**

75. Какой из следующих фразеологизмов не относится к античной мифологии?

- а) яблоко раздора;
- б) нить Ариадны;
- в) ахиллесова пята;
- г) **вавилонское столпотворение.**

76. Сообщение нового знания о действительности и доказательство истинности этого знания является основной задачей \_\_\_\_\_ стиля.

- а) **научного;**
- б) официально-делового;
- в) художественного;
- г) публицистического.

77. Слова *правда – ложь* являются:

- а) синонимами;
- б) омонимами;
- в) **антонимами;**
- г) паронимами.

78. Реферат, монография, тезисы, диссертация, доклад, рецензия – жанры, характерные для \_\_\_\_\_ стиля.

- а) художественного;
- б) **научного;**
- в) публицистического;
- г) официально-делового;

79. В \_\_\_\_\_ логично и кратко формулируются основные положения доклада, научной статьи. Каждое положение составляет обычно отдельный абзац, освещает отдельную микротему, раскрывая решение рассматриваемого вопроса.

- а) отзыве;
- б) словаре;
- в) **тезисах;**
- г) плане.

80. \_\_\_\_\_ должно(-а) быть кратким(-ой) и точным(-ой). В нём(ней) обосновывается выбор темы исследования, описываются методы исследования, формулируются цели и задачи работы.

- а) основная часть;
- б) название (заголовки);
- в) **введение;**
- г) заключение.



80. В аннотации или реферате НЕ используется следующее речевое клише...

- а) попытаемся ответить на вопрос;**
- б) в статье, помещенной в журнале..., говорится о...
- в) автор доказывает справедливость утверждения;
- г) на основании полученных данных автор делает вывод о том,...

81. Обобщенность, отвлеченность в сочетании с подчеркнутой логичностью и точностью речи являются основными чертами \_\_\_\_\_ стиля.

- а) научного;**
- б) художественного;
- в) разговорного;
- г) публицистического.

82. Сообщение известного знания о действительности и его обсуждения с применением эмоционально окрашенных слов является основной задачей \_\_\_\_\_ стиля.

- а) научного;
- б) официально-делового;
- в) художественного;
- г) публицистического.**

83. К жанрам официально-делового стиля относятся...

- а) доклад, учебный диалог;
- б) постановление, резолюция;
- в) объявление, приказ;**
- г) ода, рассказ.

84. Четкие формулировки ответов на запросы – это языковая особенность \_\_\_\_\_ стиля.

- а) научного;
- б) публицистического;
- в) официально-делового;**
- г) разговорного.

85. В научном стиле глагол «считать» употребляется в следующем значении...

- а) делать какое-нибудь заключение, признавать;**
- б) принимать в расчёт, во внимание;
- в) определять количество чего-либо;
- г) называть числа в последовательном порядке.

86. Использование образных средств; использование существительных в родительном падеже в роли несогласованных определений (страны ближнего зарубежья, служба занятости); употребление лексики, обозначающей понятия морали, этики, экономики, медицины, психологии; сочетание эмоциональных средств языка со строгой логической доказательностью. Перечисленные черты характерны для \_\_\_\_\_ стиля.

- а) научного;
- б) художественного;
- в) публицистического;**
- г) разговорного.

87. Употребление выражений: переговоры на уровне послов, воздвигнуть монумент, финансовое оздоровление, баланс интересов, предвыборный рейтинг, - характерно для \_\_\_\_\_ стиля.

- а) художественного;
- б) официально-делового;
- в) публицистического;**

г) научного.

88. Цель \_\_\_\_\_ стиля – информирование, передача общественно значимой информации с одновременным воздействием на читателя, слушателя, убеждением его в чём-то, внушением ему определённых идей, взглядов, побуждением его к определённым поступкам, действиям.

- а) художественного;
- б) официально-делового;
- в) публицистического;**
- г) научного.

89. В \_\_\_\_\_ стиле совмещаются признаки научного и художественного стиля.

- а) публицистическом;**
- б) официально-деловом;
- в) разговорном;
- г) художественном.

90. Частотность иноязычных приставок (обычно в словах общественно-политического характера) анти-, архи-, гипер-, дез-, контр, про-, пост-, транс-, ультра- и др. (антифашист, контрмеры, прозападный, дезинформация, посткоммунистический); 2) распространённость сложных слов (взаимовыгодный, всеевропейский, повсеместный, добрососедский) и слов, образованных путём сложения (общественно-политический, социально-экономический); 3) употребление аббревиатур (ЧП, АО, СНГ, ОМОН, ООН) и сокращений слов: федерал (федеральный), нал (наличность), эксклюзив (эксклюзивный). Перечисленные словообразовательные особенности характерны для \_\_\_\_\_ стиля.

- а) официально-делового;
- б) публицистического;**
- в) научного;
- г) разговорного.

91. К основным качествам публичной речи НЕ относится...

- а) доступность;
- б) строгость изложения;**
- в) эмоциональность;
- г) массовость.

92. Убеждающая речь должна...

- а) содержать не более одного аргумента;
- б) выразить абстрактную мысль;
- в) апеллировать (обращаться) к чувствам и эмоциям слушателей и воздействовать на систему их убеждений;**
- г) содержать общенаучные слова и термины.

93. Можно установить или поддержать контакт с аудиторией с помощью

- а) поговорки;
- б) стихотворения;
- в) извинения;
- г) обращения.**

94. К публицистическому стилю НЕ относится жанр...

- а) научной статьи;**
- б) фельетона;
- в) репортажа;
- г) рекламной статьи.

95. Убеждающая речь НЕ должна...

- а) содержать более одного тезиса;
- б) содержать цитаты;**
- в) учитывать конкретную ситуацию;
- г) вести аудиторию за собой.

96. НЕ требует ответа \_\_\_\_\_ вопрос.

- а) риторический;**
- б) открытый;
- в) закрытый;
- г) прямой.

97. Жанром публицистического стиля является...

- а) репортаж;**
- б) служебная записка;
- в) монография;
- г) повесть.

98. Основной функцией публицистического стиля является...

- а) эстетическая;
- б) логическая;
- в) идеологическая;
- г) воздействующая.**

99. Устойчивое выражение «темпы развития экономики» относится к \_\_\_\_\_ стилю.

- а) публицистическому;
- б) разговорному;
- в) художественному;
- г) собственно научному.**

100. Жаргонные и разговорные слова «беспредел», «тусовка» в текстах публицистического стиля...

- а) являются оценочными лексическими средствами**
- б) создают нейтральный фон публицистического текста
- в) создают книжное звучание
- г) служат синонимами интернационально-политической лексики

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Обеспечение противодействия коррупции» является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в сфере правового регулирования обеспечения антикоррупционной деятельности.

**Задачи** дисциплины «Обеспечение противодействия коррупции» заключаются в:

1. в овладении обучающимися способностью использовать основы правовых знаний в сфере деятельности по обеспечению противодействия коррупции;
2. в формировании у обучающихся необходимого объема знаний Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и за нарушения антикоррупционных норм, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы при применении мер ответственности к государственным и муниципальным служащим за коррупционные правонарушения;
3. в овладении обучающимися необходимыми знаниями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в органах государственной и муниципальной власти в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством, и навыками оформления сопровождающей документации.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
2	ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы
3	ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. основы законодательства в сфере деятельности по обеспечению противодействия коррупции (ОК-4);

2. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части несоблюдения антикоррупционного законодательства в системе государственной и муниципальной службы (ОПК-2);
3. Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, знать процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством (ПК-10)

**Уметь:**

1. использовать основы правовых знаний в области антикоррупционного законодательства (ОК-4);
2. применять Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, к ситуациям несоблюдения антикоррупционных правовых норм в системе государственной и муниципальной службы (ОПК-2);
3. применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, знать процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством (ПК-10)

**Владеть:**

1. навыками оперирования основными понятиями нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в области обеспечения противодействия коррупции (ОК-4);
2. навыками применения правовых норм о противодействии коррупции, предотвращении коррупционных рисков, содержащихся в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовном кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
3. навыками оформления сопровождающей документации в ходе процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством.

### **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Обеспечение противодействия коррупции» относится к базовой части блока Б1. Индекс дисциплины **Б1.Б.32**.

Дисциплина обеспечивает расширение и углубление знаний, умений, навыков и компетенций, сформированных в ходе изучения дисциплин образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Изучаемая дисциплина находится в логической и содержательно-методической связи с дисциплинами базовой и вариативной части.

Дисциплины, освоение которых для данной дисциплины необходимо как предшествующее: Правоведение, Трудовое право, Административное право, Основы кадровой политики.

Дисциплины и практики, освоение которых после данной дисциплины необходимо как последующее: Корпоративное право, преддипломная практика.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет **3** зачетных единицы, **108** часов.

Форма проведения промежуточной аттестации - зачет.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		Самостоятельная работа	
				Лекции	Практические занятия		
1	Понятие, социально-правовая сущность коррупции, ее формы, источники, причины и предпосылки формирования и развития	7	20	6	4	10	
2	Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	7	34	8	6	20	
3	Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	7	22	6	4	12	
4	Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения	7	28	8	6	14	
	<b>Зачет</b>	7	4			4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	

**Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)**

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем		Самостоятельная работа	
				Лекции	Практические занятия		
1	Понятие, социально-правовая сущность коррупции, ее формы, источники, причины и предпосылки формирования и развития	8	20	2		18	



2	Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	8	32	2	2	28	
3	Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	8	24	2		22	
4	Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения	8	28	2	2	24	
	<b>Зачет</b>	8					4
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Понятие, социально-правовая сущность коррупции, ее формы, источники, причины и предпосылки формирования и развития**

Сущность и базовые содержательные характеристики коррупции. Социально-политическое, правовое и экономическое содержание коррупции. Характерные признаки и содержательное разнообразие противоправных коррупционных проявлений. Формы коррупции. Источники и причины коррупции. Социально-негативные последствия и необходимость мер противодействия коррупции. Международные стандарты противодействия коррупционным проявлениям.

Опыт борьбы с коррупцией в дореволюционной России. Антикоррупционные меры в период советской власти. Антикоррупционная политика в современной России.

Передовой опыт зарубежных стран и международно-правовые стандарты противодействия коррупции.

#### **Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции**

Сущность и целевая ориентированность государственной антикоррупционной стратегии. Принципы антикоррупционной стратегии Российской Федерации.

Механизмы противодействия коррупции, их эффективность: опыт стран дальнего зарубежья. Механизмы и эффективность противодействия коррупции с учетом опыта стран Содружества Независимых Государств (далее – стран СНГ). Цели, задачи, формы международного антикоррупционного сотрудничества. Современное положение России в системе международного антикоррупционного сотрудничества.

Организационно-правовой механизм противодействия коррупции: понятие, элементы. Правовое обеспечение антикоррупционной стратегии современной России, ее юридические средства. Характеристика основных структурных и статусных элементов государственного механизма противодействия коррупции в Российской Федерации. Национальная стратегия противодействия коррупции, национальный план противодействия коррупции, их значение. Современная нормативная правовая база противодействия коррупции в России.

Конституционные основы антикоррупционной деятельности. Влияние международно-правовых актов в сфере противодействия коррупции на совершенствование антикоррупционного законодательства в современной России. Антикоррупционные нормы в трудовом и гражданском законодательстве. Административно - правовые меры противодействия коррупции.

#### **Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия**

## **коррупции в государственном и муниципальном управлении**

Коррупционные риски: понятие, причины, выявление. Классификация коррупционных рисков.

Государственные и муниципальные служащие, их статус и коррупционные риски служебного поведения. Способы противодействия основным проявлениям коррупции в системе государственной службы.

Обеспечение соблюдения федеральными государственными служащими ограничений и запретов, требований к предотвращению или урегулированию конфликта интересов, исполнения ими общеслужебных и должностных обязанностей. Правовые и организационные аспекты предоставления государственными служащими сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера. Правовые и организационные аспекты выявления, преодоления и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

Способы преодоления коррупции в государственном и муниципальном управлении. Антикоррупционные полномочия государственных и муниципальных органов власти. Финансовый контроль как средство предупреждения коррупции в государственном и муниципальном управлении. Способы минимизации коррупционных рисков в системе государственной службы.

### **Тема 4. Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения**

Профилактика коррупции в органах государственной власти и местного самоуправления. Минимизация и ликвидация последствий коррупции в органах государственной власти. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов, их проектов. Правовое обеспечение организации деятельности по проведению антикоррупционной экспертизы актов органов государственной и муниципальной власти. Наиболее существенные признаки коррупционности нормативного правового акта или проекта нормативного правового акта.

Аудит эффективности использования государственных средств.

Основные виды правонарушений коррупционного характера в системах государственного и муниципального управления. Понятие и виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения.

Уголовная ответственность за коррупционные преступления. Административная ответственность за коррупционные правонарушения. Гражданско-правовая ответственность как средство противодействия коррупции. Дисциплинарная ответственность как антикоррупционная мера.

Взаимодействие органов государственной, муниципальной власти, институтов гражданского общества и бизнес-структур в предупреждении коррупции.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Полная программа учебной дисциплины с раскрытием содержания тем и вопросов. Основная и дополнительная литература. Вопросы для устного опроса на занятиях. Тематика рефератов. Тематика докладов. Задания для самостоятельной работы для закрепления умений применять нормативные правовые акты. Блок тестовых заданий по всей дисциплине в целом.

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям по изучаемой дисциплине.

Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве устных ответов на вопросы, подготовленных докладов, а также других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине «Обеспечение противодействия коррупции» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций, учебной литературы, необходимых нормативных правовых актов;

- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по

индивидуально заданной проблеме курса;

- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней работы (выполнение заданий для самостоятельной работы);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка рефератов;
- подготовка докладов;
- подготовка к зачету.

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- рекомендуемые нормативные правовые акты;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Агешкина Н.А. Комментарий к Федеральному закону от 25.12.2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]/ Агешкина Н.А., Бельянская А.Б., Смушкин А.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 316 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73976.html>. — ЭБС «IPRbooks»
2. Осипов М.Ю. Противодействие коррупции [Электронный ресурс]/ Осипов М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Тула: Институт законоведения и управления ВПА, 2019.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85911.html>. — ЭБС «IPRbooks»

### **б) дополнительная литература:**

3. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (постатейный) [Электронный ресурс]/ Т.Я. Хабриева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Юриспруденция, 2018. — 424 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86535.html>. — ЭБС «IPRbooks»
4. Противодействие коррупции в системе управления народным хозяйством [Электронный ресурс]: монография/ И.Г. Дахов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Русайнс, 2017.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78874.html>. — ЭБС «IPRbooks»
5. Полукаров А.В. Административно-правовые средства противодействия коррупции в социальной сфере [Электронный ресурс]: монография/ Полукаров А.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 207 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71135.html>. — ЭБС «IPRbooks»
6. Проява С.М. Экономизация коррупции. Механизм противодействия [Электронный ресурс]: монография/ Проява С.М.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71173.html>. — ЭБС «IPRbooks»

7. Пудаков Е.Р. Государственная политика Российской Федерации по противодействию коррупции [Электронный ресурс]/ Пудаков Е.Р.— Электрон. текстовые данные.— Уфа: Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2015.— 166 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66752.html>. — ЭБС «IPRbooks»
8. Шишкарёв С.Н. Законодательное обеспечение борьбы с коррупцией. Международный и российский опыт [Электронный ресурс]: монография/ Шишкарёв С.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 55 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81723.html>. — ЭБС «IPRbooks»

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

- **R-Portal** <https://hr-portal.ru/>
- **eLIBRARY.RU** <http://www.elibrary.ru/> - крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования.
- **Журнал Директор по персоналу** <https://www.hr-director.ru/> - подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.
- **Журнал Управление персоналом** <https://www.top-personal.ru/magazines.html> - споры о датах увольнения. Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.
- **Академия Google** <https://scholar.google.ru> -поисковая система научной информации
- **База данных научных журналов на английском языке** [lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > **Ресурсы Интернет** > [572-res1-1](#)
- **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»** <http://www.consultant.ru>
- **Справочная правовая система «Гарант»** <http://www.garant.ru>
- **Электронно-библиотечная система BOOK.RU** <http://www.book.ru>
- **Портал психологических изданий PsyJournal.ru** <http://psyjournals.ru/> - открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)
- **Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks)** — электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>.
- **Официальный сайт Конституционного Суда РФ [Электронный ресурс]** – Режим доступа: [http: - www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru) (открытый доступ)
- **Официальный сайт Верховного Суда РФ [Электронный ресурс]** – Режим доступа: [http: - www.vsruf.ru](http://www.vsruf.ru) (открытый доступ)
- **Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс]** – Режим доступа: <https://sudact.ru/> (открытый доступ)

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося путем ежедневной планомерной работы. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени. Временные затраты на контактную и самостоятельную работу, а также распределение изучаемых разделов дисциплины по часам и зачетным единицам отражены в п. 4 данной рабочей программы.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, особое внимание, уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса. Далее необходимо составить план действий, включающий список тем, литературы по каждой теме, типовые задачи, вопросы для самостоятельного изучения. Регулярно посещать занятия, консультации и контрольные мероприятия. Своевременно решать возникающие в процессе изучения трудности под руководством преподавателя. Изучение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

### Методические указания по изучению теоретического курса

На лекциях обучающиеся получают актуальные данные, во многом дополняющие учебники (иногда даже их заменяющие) с учетом изменений в законодательстве, правоприменительной практике и последними достижениями науки. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неперенным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал.

Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов.

Работая над конспектом лекций, необходимо использовать не только базовый учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Конспект лекции рекомендуется просмотреть сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу, комментарии законодательства. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь к преподавателю за консультацией.

### Методические указания по подготовке к занятиям семинарского типа

При подготовке к занятиям семинарского типа целесообразно пользоваться планом. Тщательно проработать лекционный материал и соответствующие учебные пособия по теме каждого занятия семинарского типа, ознакомиться с содержанием базовых нормативных правовых актов по теме, при необходимости изучить правоприменительную практику и выполнить домашнее задание.

Занятия семинарского типа по данной дисциплине способствуют:

- развитию аналитических способностей и формированию соответствующих навыков;
- выработке умений решать прикладные задачи, связанные с будущей профессией обучающегося, использовать основы правовых знаний в деятельности, связанной с управлением персоналом и работой кадровой службы. Поэтому основным требованием преподавателя к обучающимся является обязательное присутствие обучающихся на всех практических занятиях, а также выполнение всех заданий преподавателя, как текущих, так и контрольных.

### Рекомендации по работе с литературой

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому обучающемуся нужно обязательно научиться работать с книгой. Прежде чем приступить к чтению, необходимо

запомнить или записать выходные данные издания: автор, название, издательство, год издания, название интересующих глав. Предисловие или введение книги поможет установить, на кого рассчитана данная публикация, какие задачи ставил перед собой автор. Это помогает составить представление о степени достоверности или научности данной книги. Содержание (оглавление) дает представление о системе изложения ключевых положений всей публикации и помогает найти нужные сведения.

Если в книге есть главы или отдельные параграфы, которые соответствуют исследуемой теме дисциплины, то после этого необходимо ознакомиться с введением. Во введении или предисловии разъясняются цели издания, его значение, содержится краткая информация о содержании глав работы. Иногда полезно после этого посмотреть послесловие или заключение. Особенно это важно, если это не учебник, а монография, потому что в заключении объясняется то, что может оказаться непонятным при изучении материала. В целом, это поможет правильнее структурировать полученные знания. При изучении материалов глав и параграфов необходимо обращать особое внимание на комментарии и примечания, которыми сопровождается текст. Они разъясняют отдельные места текста, дополняют изложенный материал, указывают ссылки на цитируемые источники, исторические сведения о лицах, фактах, объясняют малоизвестные или иностранные слова.

После просмотра книги целиком или отдельной главы, которая была необходима для изучения определенной темы курса, нужно сделать записи в виде краткого резюме источника. В таком резюме следует отразить основную мысль изученного материала, приведенные в ее подтверждение автором аргументы, ценность данных аргументов и т.п. Данные аргументы помогут сформировать собственную оценку изучаемого вопроса, имеющего дискуссионный характер. Во время изучения литературы необходимо конспектировать и составлять рабочие записи прочитанного. Такие записи удлиняют процесс проработки, изучения книги, но способствуют ее лучшему осмыслению и усвоению, выработке навыков кратко и точно излагать материал. В идеале каждая подобная запись должна быть сделана в виде самостоятельных ответов на вопросы, которые задаются в конце параграфов и глав изучаемой книги. Однако такие записи могут быть сделаны и в виде простого и развернутого плана, цитирования, тезисов, резюме, аннотации, конспекта.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить конспект. Конспекты позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге. Конспект – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала. При необходимости можно составить схему или таблицу.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса обучающемуся следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, юридические словари, иную справочную литературу. Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную и приводится в п. 7 рабочей программы.

К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражения изменения в законодательстве. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

К тексту литературных источников нужно подходить критически, учитывая изменения в законодательстве. Изучая конкретную тему, необходимо знакомиться с нормативными правовыми актами или их отдельными положениями, относящимися к изучаемой проблематике. Перечень основных нормативных правовых актов приводится после списка основной и дополнительной

литературы. При подготовке к практическим занятиям также рекомендуется изучить актуальную судебную практику по соответствующей теме.

### Методические указания по использованию информационных технологий

Обучение в современных условиях предполагает активное использование информационных технологий при организации своей познавательной деятельности. В Интернет переносится почта, телефония, бизнес, предоставление государственных и муниципальных услуг, подача документов при обращении в суд. Все больше информационных источников появляется в Сети. Интернет удобное средство для общения и получения информации. Наличие огромного количества материалов в Сети и специализированных поисковых машин делает Интернет незаменимым средством при поиске информации в процессе обучения, участия в конференциях онлайн, создании собственных сайтов, получения нормативных документов, публикации своих работ и сообщении о своих разработках.

Необходимо помнить, что к информации, получаемой с помощью ресурсов Интернет надо относиться критично, она должна оцениваться трезво, с большой долей реализма. Комментарии законодательства должны быть официальными, а тексты нормативных правовых актов достоверными и актуальными. Поэтому такую информацию необходимо получать из справочно-правовых систем и материалов официальных сайтов органов государственной власти. Кроме того, ответственные пользователи Интернета должны соблюдать законодательство об авторских и смежных правах.

### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

**Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

**База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) > Ресурсы Интернет > 572-res1-1

**Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

**Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

**Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин: Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике. Помещение для самостоятельной работы. Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Организация работы обучающихся включает следующие формы: контактную (аудиторную) и самостоятельную (внеаудиторную). Контактная предполагает работу обучаемых на занятиях, под непосредственным руководством преподавателя. Внеаудиторная работа осуществляется обучающимися самостоятельно, вне пределов учебных помещений и вне основного расписания занятий, но в соответствии с учебным графиком. Самостоятельная (внеаудиторная) работа обучаемых, как правило, включает следующие элементы: 1) подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному в учебно-методических материалах перечню вопросов или тем; 2) выполнение письменных работ (рефератов); 3) подготовка устных и письменных докладов и сообщений; 4) изучение текстов и уяснение базовых положений



нормативных правовых актов и иных источников права; 5) подготовка компьютерных презентаций к докладам; 6) выполнение обучающих тестов.

Дистанционные образовательные технологии (далее - ДОТ) – это образовательные технологии, которые позволяют реализовывать образовательные программы института в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии педагогических работников и обучающихся. Применение ДОТ способствует повышению качества образовательного процесса в рамках всех форм обучения. Указанные технологии также предоставляют обучающимся дополнительные возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту их жительства или их временного нахождения (пребывания). Применение ДОТ позволяет осуществлять качественный самоконтроль обучающимися на протяжении всего процесса обучения. В целях активного применения ДОТ используются общедоступные открытые каналы Интернета, а также электронные образовательные и информационные ресурсы. Обучающиеся в институте могут пользоваться электронной информационно-образовательной системой, включающей: 1) электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, внешней электронно-библиотечной системы IPRbooks, доступ к которой предоставляется на сайте: <http://www.iprbookshop.ru>, программу комплексного учета образовательной деятельности IC; 2) электронные образовательные ресурсы, размещенные в системе дистанционного обучения InStudy, доступ к которым предоставляется по индивидуальным логинам и паролям, выданным обучающимся институтом; 3) совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий; 4) соответствующие технологические средства, обеспечивающие освоение образовательных программ обучающимися независимо от их местонахождения в различные периоды процесса обучения.

#### **Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданско-правовые дисциплины» НОЧУ ВО «Московский экономический институт» Нафикова Наиля Рамзиевна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-4	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	1.основы законодательства в сфере деятельности по обеспечению противодействия коррупции	1.использовать основы правовых знаний в области антикоррупционного законодательства	1.навыками оперирования основными понятиями нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в области обеспечения противодействия коррупции
2.	ОПК-2	знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	1.Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части определения ответственности за несоблюдение антикоррупционного законодательства в системе государственной и муниципальной службы 2. антикоррупционные нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	1.применять Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, к ситуациям несоблюдения антикоррупционных правовых норм в системе государственной и муниципальной службы 2. уметь применять антикоррупционные нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	1. навыками применения правовых норм о противодействии коррупции, предотвращении коррупционных рисков, содержащихся в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовном кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права 2. навыками применения антикоррупционных норм Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы в государственных органах власти
3.	ПК-10	знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	1.Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, знать процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством	1.применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством	1.навыками оформления сопровождающей документации в ходе процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством

## 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основами правовых знаний в различных сферах деятельности органов исполнительной власти; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основами правовых знаний в различных сферах деятельности органов исполнительной власти; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, но характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Владеет основами правовых знаний в различных сферах деятельности органов исполнительной власти демонстрирует достаточно уверенно. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; полное владение основами правовых знаний в различных сферах деятельности органов исполнительной власти; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

## 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации

1	Знание основ законодательства в сфере деятельности по обеспечению противодействия коррупции	ОК - 4	Тема 1. Понятие, социально-правовая сущность коррупции, ее формы, источники, причины и предпосылки формирования и развития	1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 4. Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету
2	Умение использовать основы правовых знаний в области антикоррупционного законодательства	ОК - 4	Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы/задания к экзамену/зачету

			<p>Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 4. Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
3	Владение навыками оперирования основными понятиями нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в области обеспечения противодействия коррупции	ОК - 4	<p>Тема 1. Понятие, социально-правовая сущность коррупции, ее формы, источники, причины и предпосылки формирования и развития</p>	<p>1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 4. Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>

			коррупционные правонарушения		
4	Знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за несоблюдение антикоррупционного законодательства в системе государственной и муниципальной службы	ОПК-2	Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 4. Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы/задания к экзамену/зачету
5	Умение применять Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения	ОПК-2	Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы	Вопросы/задания к экзамену/зачету
	трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, к ситуациям несоблюдения антикоррупционных правовых норм в системе государственной и муниципальной		Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету

6	<p>службы</p> <p>Владение навыками применения правовых норм о противодействии коррупции, предотвращении коррупционных рисков, содержащихся в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовном кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права</p>	ОПК-2	<p>Тема 4.</p> <p>Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 2.</p> <p>Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 3.</p> <p>Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
			<p>Тема 4.</p> <p>Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям задания для самостоятельной работы</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>
7	<p>Знание антикоррупционных норм Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы</p>	ОПК-2	<p>Тема 2.</p> <p>Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции</p>	<p>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям</p>	<p>Вопросы/задания к экзамену/зачету</p>

8	Умение применять антикоррупционные нормы Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	ОПК-2	<p>Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении</p>	<p><i>1.устный опрос</i> <i>2.доклады</i> <i>3.вопросы к практическим занятиям</i></p>	<p><i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i></p>
			<p>Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции</p>	<p><i>1.устный опрос</i> <i>2.доклады</i> <i>3.вопросы к практическим занятиям</i></p>	<p><i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i></p>
			<p>Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении</p>	<p><i>1.устный опрос</i> <i>2.доклады</i> <i>3.вопросы к практическим занятиям</i></p>	<p><i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i></p>
			<p>Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции</p>	<p><i>1.устный опрос</i> <i>2.доклады</i> <i>3.вопросы к практическим занятиям</i></p>	<p><i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i></p>
9	Владение навыками применения антикоррупционных норм Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы в государственных органах власти	ОПК-2	<p>Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении</p>	<p><i>1.устный опрос</i> <i>2.доклады</i> <i>3.вопросы к практическим занятиям</i></p>	<p><i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i></p>
			<p>Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции</p>	<p><i>1.устный опрос</i> <i>2.доклады</i> <i>3.вопросы к практическим занятиям</i></p>	<p><i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i></p>



10	Знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством	ПК-10	Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	<i>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i>
			Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	<i>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i>
11	Умение применять Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством	ПК-10	Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	<i>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i>
			Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	<i>1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы</i>	<i>Вопросы/задания к экзамену/зачету</i>

12	Владение навыками оформления сопровождающей документации в ходе процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством	ПК-10	Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету
			Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении	1.устный опрос 2.доклады 3.вопросы к практическим занятиям	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

Тема 1. Понятие, социально-правовая сущность коррупции, ее формы, источники, причины и предпосылки формирования и развития.

Тема 2. Государственная стратегия и национальное планирование деятельности по противодействию коррупции. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции.

Тема 3. Организационные и правовые аспекты противодействия коррупции в государственном и муниципальном управлении.

Тема 4. Профилактика коррупции и минимизация ее негативных последствий. Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логичное, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается

	анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Сущность и базовые содержательные характеристики коррупции в современном законодательстве.

Тема 2. Социально-политическое содержание коррупции.

Тема 3. Правовое и экономическое содержание коррупции.

Тема 4. Характерные признаки и содержательное разнообразие противоправных коррупционных проявлений в современных условиях.

Тема 5. Формы коррупционных проявлений.

Тема 6. Источники и причины коррупции.

Тема 7. Социально-негативные последствия и необходимость закрепления мер, обеспечивающих противодействие коррупции, в законодательстве.

Тема 8. Международно-правовые стандарты противодействия коррупционным проявлениям, их влияние на совершенствование российского антикоррупционного законодательства.

Тема 9. Антикоррупционное законодательство и опыт борьбы с коррупцией в дореволюционной России.

Тема 10. Антикоррупционные меры в законодательстве периода советской власти.

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены несущественные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

## 2.3 Тематика докладов

1. Принципы антикоррупционной стратегии Российской Федерации.
2. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции: понятие, элементы.
3. Правовое обеспечение антикоррупционной стратегии современной России, ее юридические средства.
4. Характеристика основных структурных и статусных элементов государственного механизма противодействия коррупции в Российской Федерации.

5. Национальная стратегия противодействия коррупции, национальный план противодействия коррупции, их значение.
6. Современная нормативная правовая база противодействия коррупции в России.
7. Ответственность за несоблюдение антикоррупционного законодательства в системе государственной и муниципальной службы.
8. Антикоррупционные нормы в трудовом и гражданском законодательстве.
9. Административно - правовые меры противодействия коррупции.
10. Прием, увольнение, перевод на другую работу и перемещение персонала в системе государственного и муниципального управления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и антикоррупционным законодательством.
11. Конституционные основы антикоррупционной деятельности.
12. Влияние международно-правовых актов в сфере противодействия коррупции на совершенствование антикоррупционного законодательства в современной России.
13. Понятие, причины, выявление и классификация коррупционных рисков.
14. Способы противодействия основным проявлениям коррупции в системе государственной службы.
15. Обеспечение соблюдения федеральными государственными служащими ограничений и запретов.
16. Правовые и организационные аспекты предоставления государственными служащими сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.
17. Правовые и организационные аспекты выявления, преодоления и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.
18. Способы преодоления коррупции в государственном и муниципальном управлении.
19. Финансовый контроль как средство предупреждения коррупции в государственном и муниципальном управлении.
20. Профилактика коррупции в органах государственной власти и местного самоуправления.
21. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов, их проектов. Правовое обеспечение организации деятельности по проведению антикоррупционной экспертизы актов органов государственной и муниципальной власти.
22. Аудит эффективности использования государственных средств.
23. Основные виды правонарушений коррупционного характера в системах государственного и муниципального управления. Понятие и виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения.
24. Уголовная ответственность за коррупционные преступления.
25. Гражданско-правовая ответственность как средство противодействия коррупции. Дисциплинарная ответственность как антикоррупционная мера.
26. Актуальные проблемы взаимодействия органов государственной, муниципальной власти, институтов гражданского общества и бизнес-структур в предупреждении коррупции.

### 2.3.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.4 Вопросы для устного опроса

1. Различные подходы к определению понятия «коррупция». Сущность коррупции.
2. Необходимость совершенствования законодательства о борьбе с коррупцией в России и повышения уровня правосознания общества.
3. Характеристика коррупции как системного явления, ее структуры.
4. Виды коррупции, ее формы.
5. Анализ причин распространенности коррупции в современных условиях и ее негативных последствий.
6. Основные направления государственной политики в сфере противодействия коррупции.
7. Международные акты о противодействии коррупции.
8. Характеристика Конвенции ООН против коррупции 2003 года.
9. Краткая характеристика Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию 1999 года.
10. Краткая характеристика Федерального закона о противодействии коррупции.
11. Подзаконные нормативные правовые акты по вопросам противодействия коррупции.
12. Нормативная база борьбы с коррупцией на уровнях субъектов РФ и местного самоуправления.
13. Национальная стратегия противодействия коррупции.
14. Национальные планы противодействия коррупции.
15. Органы государственной власти РФ и их должностные лица, осуществляющие антикоррупционные полномочия.
16. Органы государственной власти субъектов РФ и их должностные лица, противодействующие коррупции: правовое регулирование полномочий.
17. Антикоррупционная деятельность органов местного самоуправления и их должностных лиц: правовые аспекты.
18. Общественные организации, противодействующие коррупции: правовые аспекты.
19. Общественно-государственные органы, наделенные правом противодействия коррупции: правовые аспекты.
20. Совет при Президенте РФ по противодействию коррупции.
21. Комиссии по координации работы по противодействию коррупции в субъектах РФ.
22. Антикоррупционная деятельность органов прокуратуры, государственной безопасности, внутренних дел, Следственного комитета РФ.
23. Общая характеристика коррупционных преступлений против государственной власти, интересов государственной и муниципальной службы.
24. Виды коррупционных преступлений против государственной власти и муниципальной службы.
25. Криминологические аспекты коррупции в современной России.
26. Неправомерное использование должностных полномочий лицами, проходящими государственную службу, как коррупционное правонарушение.
27. Коррупционные преступления.
28. Дисциплинарная, административная и гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения в системе государственной службы.
29. Характеристика дисциплинарных коррупционных проступков государственных служащих.
30. Общая характеристика коррупционных административных правонарушений.

### 2.4.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы,

обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## **2.5 Задания для самостоятельной работы**

**Задание 1.** Изучите литературный материал о передовом опыте зарубежных стран в области противодействия коррупции. Какие меры, на ваш взгляд, наиболее эффективны и почему? Ответ обоснуйте.

**Задание 2.** Изучив действующее законодательство, определите алгоритм правомерных действий государственного служащего, которому предложили взятку при выполнении им служебных обязанностей. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

**Задание 3.** Оцените эффективность указанных ниже законодательных поправок, направленных на совершенствование правового регулирования ответственности за коррупционные правонарушения:

а) возможность обращения в доход государства не только имущества, законность приобретения которого должностное лицо не сможет доказать, но и денежной суммы, эквивалентной его стоимости (если обращение самого имущества по каким-то причинам невозможно);

б) возможность осуществления прокуратурой контроля за доходами и расходами должностных лиц после их увольнения с должностей государственной и муниципальной службы;

в) наделение Генеральной прокуратуры РФ полномочиями по эффективному поиску зарубежных счетов должностных лиц, которые законодательством РФ им запрещено иметь.

**Задание 4.** Изучите действующую редакцию Кодекса РФ об административных правонарушениях и найдите в нем составы коррупционных правонарушений. Подготовьте ответы на вопросы: Какие меры ответственности за них предусмотрены для должностных лиц и юридических лиц? Каковы сроки давности привлечения к ответственности за коррупционные административные правонарушения? Какие правовые последствия имеет факт привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения при последующем трудоустройстве гражданина?

**Задание 5.** Изучив законодательство и правовые позиции судов, подготовьте обоснованный ответ на вопрос: «Требуется ли проведение служебной проверки для привлечения государственного гражданского служащего к ответственности за совершение дисциплинарного проступка коррупционного характера?»

### **2.5.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к зачету**

1. Понятие коррупции в современном российском праве.
2. История становления законодательства о противодействии коррупции.
3. Современная антикоррупционная правовая база России.
4. Основные направления современной антикоррупционной политики в России.
5. Правовое регулирование проведения антикоррупционной экспертизы.
6. Передовой опыт противодействия коррупции в зарубежных странах.
7. Правовой статус федерального государственного гражданского служащего.
8. Правовое положение муниципального служащего.
9. Проблемы формирования антикоррупционного правосознания общества, государственных и муниципальных служащих.
10. Коррупционные риски и способы их преодоления на государственной и муниципальной службе.
11. Причины и условия коррупции в современной России.
12. Понятие и виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения.
13. Административная ответственность должностных лиц и организаций за правонарушения коррупционной направленности.
14. Организационно-правовой механизм противодействия коррупции: понятие, элементы.
15. Характеристика антикоррупционных полномочий государственных и муниципальных органов власти.
16. Значение административных регламентов предоставления государственных и муниципальных услуг для снижения коррупционных рисков.
17. Полномочия прокуратуры и иных правоохранительных органов в сфере противодействия коррупции.
18. Правовые и организационные аспекты выявления, преодоления и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.
19. Способы минимизации коррупционных рисков в системе государственной службы.
20. Наиболее существенные признаки коррупционности нормативного правового акта или проекта нормативного правового акта.
21. Правовые и организационные аспекты предоставления государственными служащими сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.
22. Краткая характеристика базовых международных нормативных правовых актов по противодействию коррупции.
23. Цели, задачи, формы международного антикоррупционного сотрудничества.
24. Актуальные вопросы взаимодействия институтов гражданского общества с органами государственной власти и местного самоуправления в сфере противодействия коррупции.

### 3.2 Тестовые задания

**Вопрос № 1. В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» коррупция – это:**

«а») злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение этих деяний от имени или в интересах юридического лица;

«б») незаконное принятие либо извлечение в своих интересах, а равно в интересах иных лиц, лично или через посредников имущественных благ и преимуществ лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации или должности муниципальной службы, с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ.

**Вопрос № 2. Профилактика коррупции – это:**

«а») деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции;

«б») деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции;

«в») деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции;

«г») деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции.

**Вопрос № 3. Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:**

«а») признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина, законность, публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

«б») неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

«в») комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;

«г») приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

«д») сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами;

«е») защищенность служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

**Вопрос № 4. Установленные сроки представления государственными гражданскими служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера:**

«а») не позднее 1 мая года, следующего за отчетным;

«б») не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным;

«в») не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

**Вопрос № 5. Сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей обязаны представлять:**

«а») граждане, претендующие на замещение должностей государственной гражданской службы;

«б») граждане, претендующие на замещение должностей гражданской службы, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Вопрос № 6. Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:**

«а») государственная гражданская служба и муниципальная служба;

«б») государственная гражданская, военная и правоохранительная служба;

«в») государственная гражданская служба, военная служба, иные виды государственной службы.

**Вопрос № 7. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему**



**запрещается:**

- «а») заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц;
- «б») заниматься предпринимательской деятельностью лично.

**Вопрос № 8. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов на гражданской службе может состоять:**

- «а») в изменении должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов;
- «б») в понижении гражданского служащего в должности;
- «в») в отстранении гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке;
- «г») в отказе гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- «д») в увольнении гражданского служащего с гражданской службы.

**Вопрос № 9. Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является:**

- «а») несоблюдением требований к служебному поведению, влекущим наложение дисциплинарного взыскания;
- «б») правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы;
- «в») несоблюдением обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, влекущим наложение дисциплинарного взыскания.

**Вопрос № 10. В какие сроки, по общему правилу, председателю комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов представляется письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора с заключением по нему и другими материалами:**

- «а») в течение 7 рабочих дней со дня поступления указанного обращения;
- «б») в течение 3 дней со дня поступления указанного обращения;
- «в») на очередном (плановом) заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

**Вопрос № 11. В какие сроки гражданину направляется письменное уведомление о принятом комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов решении о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора:**

- «а») в течение семи дней после принятия решения;
- «б») не позднее одного рабочего дня, следующего за днем проведения соответствующего заседания указанной комиссии;
- «в») срок не установлен.

**Вопрос № 12. В какие сроки гражданин уведомляется устно о принятом комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов решении о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора:**

- «а») срок не установлен;
- «б») в течение трех рабочих дней после принятия решения;
- «в») в течение одного рабочего дня после принятия решения.

**Вопрос № 13. Вправе ли представитель нанимателя снять с гражданского служащего взыскание за коррупционное правонарушение до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания?**

«а») да, при условии добросовестного и эффективного исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей;

«б») да, по ходатайству непосредственного руководителя государственного гражданского служащего;

«в») законом такое право представителя нанимателя не предусмотрено.

**Вопрос № 14. В течение, какого срока гражданин, замещавший должность гражданской службы, включенную в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с гражданской службы не вправе без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работу (оказывать данной организации услуги) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного гражданского служащего:**

«а») в течение пяти лет после увольнения с гражданской службы;

«б») в течение двух лет после увольнения с гражданской службы;

«в») срок не установлен.

**Вопрос № 15. В каких случаях гражданский служащий обязан представить сведения о расходах?**

«а») в случае, если общая сумма по каждой сделке, совершенной гражданским служащим, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за два последних года, предшествующих отчетному периоду;

«б») в случае, если общая сумма по каждой сделке, совершенной гражданским служащим, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих отчетному периоду;

«в») в случае, если общая сумма по каждой сделке, совершенной гражданским служащим, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, включая отчетный период.

**Вопрос № 16. Какие сделки в соответствии с действующим законодательством учитываются при определении обязанности гражданского служащего представлять сведения о расходах?**

«а») сделка по приобретению земельного участка;

«б») сделка по приобретению нежилого помещения (хозяйственные склады, гараж и т.п.);

«в») сделка по приобретению предметов искусства;

«г») сделка по приобретению жилого помещения (квартира, дом);

«д») сделка по приобретению транспортного средства;

«е») сделка по приобретению ювелирных изделий стоимостью свыше 500 тысяч рублей;

«ж») сделка по приобретению ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций);

«з») сделка по приобретению предметов искусства, стоимость которых превышает 500 тысяч рублей.

**Вопрос № 17. Гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в**

**случае:**

«а») непринятия им мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

«б») непредставления им сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

«в») в случае нарушения запретов, связанных с гражданской службой;

«г») представления заведомо недостоверных или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

«д») участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

«е») осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;

«ж») принятия им без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетного или специального звания иностранных государств, международных организаций, а также общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;

«з») вхождения гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

«и») нарушения гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами;

«к») публичных высказываний в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности.

**Вопрос № 18. Кого обязан уведомить гражданский служащий о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения?**

«а») представителя нанимателя;

«б») лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в государственном органе;

«в») правоохранительные органы;

«г») комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

«д») своего непосредственного начальника.

**Вопрос № 19. В какой форме обязан уведомить гражданский служащий о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения?**

«а») в письменной форме;

«б») в устной форме;

«в») не имеет значения.

**Вопрос № 20. Что в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» учитывается при применении взысканий к гражданским служащим за коррупционные правонарушения?**

«а») характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения;

«б») тяжесть совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения;

«в») обстоятельства, при которых гражданским служащим совершено коррупционное правонарушение;

«г») соблюдение гражданским служащим иных ограничений и запретов;

«д») стаж гражданской службы;

«е») наличие у гражданского служащего несовершеннолетних детей;

- «ж») соблюдение гражданским служащим требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов;
- «з») уровень квалификации гражданского служащего;
- «и») исполнение гражданским служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- «к») предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

**Вопрос № 21. С коррупционными рисками связано исполнение гражданским служащим должностных обязанностей, предусматривающих:**

- «а») осуществление постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями функций представителя власти либо организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций;
- «б») предоставление государственных услуг гражданам и организациям;
- «в») осуществление контрольных и надзорных мероприятий;
- «г») подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределение ограниченного ресурса (квоты, участки недр и др.);
- «д») управление государственным имуществом;
- «е») осуществление государственных закупок либо выдачу лицензий и разрешений;
- «ж») хранение и распределение материально-технических ресурсов.

**Вопрос № 22. Вправе ли гражданский служащий выполнять иную оплачиваемую работу?**

- «а») не вправе;
- «б») вправе, если это не повлечет за собой конфликта интересов;
- «в») вправе, при условии предварительного уведомления представителя нанимателя;
- «г») вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя, если это не повлечет за собой конфликт интересов;
- «д») вправе, с согласия представителя нанимателя и если это не повлечет за собой конфликт интересов.

**Вопрос № 23. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов на гражданской службе образуется:**

- «а») решением профсоюзного органа;
- «б») Указом Президента РФ;
- «в») правовым актом государственного органа;
- «г») Федеральным законом;
- «д») законом субъекта РФ;
- «е») правовым актом высшего должностного лица субъекта РФ.

**Вопрос № 24. Независимая антикоррупционная экспертиза проводится:**

- «а») юридическими лицами и физическими лицами, аккредитованными Министерством юстиции Российской Федерации в качестве независимых экспертов антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов;
- «б») прокуратурой Российской Федерации;
- «в») Министерством юстиции Российской Федерации.

**Вопрос № 25. Несоблюдение требования сообщить работодателю сведения о последнем месте своей службы гражданином, замещавшим должности гражданской службы, входящие в соответствующий перечень, при заключении трудовых договоров на выполнение работ в организации, отдельные функции государственного управления которой входили в его должностные обязанности:**

- «а») влечет наложение дисциплинарного взыскания;

- «б») не влечет никаких правовых последствий;
- «в») влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ;
- «г») накладывает на работодателя обязанность обращения в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

**Вопрос № 26. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий обязан:**

- «а») представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения; получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме и, в случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме, отказаться от его исполнения;
- «б») выполнить данное поручение и сообщить о нем в комиссию государственного органа по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов;
- «в») отказаться от выполнения данного поручения и сообщить о нем в комиссию государственного органа по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

**Вопрос № 27. В случае обращения к гражданскому служащему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, государственный гражданский служащий обязан уведомить об этом:**

- «а») непосредственного руководителя;
- «б») представителя нанимателя;
- «в») представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы.

**Вопрос № 28. Может ли государственный гражданский служащий принимать награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями?**

- «а») да;
- «б») нет;
- «в») может с письменного разрешения представителя нанимателя;
- «г») может с согласия непосредственного руководителя.

**Вопрос № 29. Служебная проверка проводится:**

- «а») по решению представителя нанимателя;
- «б») по письменному заявлению гражданского служащего;
- «в») по устной жалобе гражданского служащего вышестоящему должностному лицу;
- «г») по заявлению третьих лиц.

**Вопрос № 30. В размещаемых на официальных сайтах государственных органов и предоставляемых средствам массовой информации для опубликования сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера запрещается указывать:**

- «а») персональные данные супруги (супруга), детей и иных членов семьи гражданского служащего;
- «б») данные, позволяющие определить место жительства гражданского служащего;
- «в») данные, позволяющие определить место жительства членов семьи гражданского служащего;

- «г») данные, позволяющие определить местонахождение объектов недвижимого имущества, принадлежащих гражданскому служащему;
- «д») данные, позволяющие определить местонахождение объектов недвижимого имущества, принадлежащего супруге (супругу) гражданского служащего;
- «е») сведения об источниках получения средств, за счет которых совершены сделки (совершена сделка);
- «ж») вид и марку транспортного средства, принадлежащего на праве собственности гражданскому служащему, его супруге (супругу) и несовершеннолетним детям.

**Вопрос № 31. Гражданин, претендующий на замещение должности гражданской службы, представляет сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей:**

- «а») вместе с подачей документов на участие в конкурсе на замещение вакантной должности;
- «б») не представляет;
- «в») вместе с подачей документов при поступлении на гражданскую службу.

**Вопрос № 32. Основной задачей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов является:**

- «а») содействие государственным органам в обеспечении соблюдения гражданскими служащими ограничений и запретов;
- «б») содействие государственным органам в обеспечении соблюдения гражданскими служащими требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов;
- «в») содействие государственным органам в обеспечении соблюдения гражданскими служащими служебного распорядка государственного органа;
- «г») содействие государственным органам в обеспечении соблюдения гражданскими служащими в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», другими федеральными законами;
- «д») содействие государственным органам в осуществлении в государственном органе мер по предупреждению коррупции.

**Вопрос № 33. Основаниями для проведения заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов являются:**

- «а») представление руководителем государственного органа материалов проверки, свидетельствующих о представлении гражданским служащим недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- «б») представление руководителем государственного органа материалов проверки, свидетельствующих о нарушении гражданским служащим служебной дисциплины;
- «в») поступившее заявление гражданского служащего о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;
- «г») заявление гражданского служащего о невозможности выполнить требования Федерального закона «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;
- «д») поступившее в государственный орган сообщение о преступлении или административном правонарушении, совершенном гражданским служащим;
- «е») представление руководителем государственного органа материалов проверки, свидетельствующих о несоблюдении государственным служащим требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

«ж») представление руководителя государственного органа, касающееся обеспечения соблюдения гражданским служащим требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в государственном органе мер по предупреждению коррупции;

«з») представление руководителем государственного органа материалов проверки, свидетельствующих о представлении гражданским служащим недостоверных или неполных сведений о расходах.

**Вопрос № 34. Каким нормативным правовым актом предусмотрена ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг гражданского служащего, либо бывшего гражданского служащего:**

«а») Трудовой кодекс Российской Федерации;

«б») Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

«в») Уголовный кодекс Российской Федерации;

«г») Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

«д») Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации».

**Вопрос № 35. Заседание комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов считается правомочным, если на нем присутствует:**

«а») не менее одной трети от общего числа членов комиссии;

«б») не менее двух третей от общего числа членов комиссии;

«в») не менее половины от общего числа членов комиссии.

**Вопрос № 36. В какие сроки обновляются сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданских служащих на официальных сайтах государственных органов:**

«а») в течение месяца со дня истечения срока, установленного для их подачи;

«б») в течение 20 рабочих дней со дня истечения срока, установленного для их подачи;

«в») в течение 14 рабочих дней со дня истечения срока, установленного для их подачи.

**Вопрос № 37. Проведение заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов с участием только членов данной комиссии, замещающих должности гражданской службы в государственном органе:**

«а») возможно, с письменного согласия председателя комиссии;

«б») недопустимо;

«в») данный вопрос не урегулирован;

«г») возможно, по решению руководителя государственного органа.

**Вопрос № 38. В каких случаях лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности:**

«а») если данное лицо активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после совершения преступления добровольно сообщило о даче взятки органу, имеющему право возбудить уголовное дело;

«б») такие случаи Уголовным кодексом Российской Федерации не предусмотрены;

«в») если размер взятки менее 10 тысяч рублей;

«г») если размер взятки не превышает 25 тысяч рублей.

**Вопрос № 39. В отношении каких организаций и государственных органов Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 установлен перечень должностных лиц, наделенных полномочиями по направлению в них запросов при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции?**

- «а») пенсионный фонд Российской Федерации;
- «б») кредитные организации;
- «в») налоговые органы России;
- «г») фонд социального страхования Российской Федерации;
- «д») федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- «е») органы, осуществляющие государственную регистрацию прав на недвижимое имущество и сделок с ним.

**Вопрос № 40. Коррупциогенный фактор – это:**

«а») положение нормативного правового акта (проекта нормативного правового акта), устанавливающее для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил, а также положение, содержащее неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к организациям и тем самым создающее условия для проявления коррупции;

«б») положение нормативного правового акта (проекта нормативного правового акта), устанавливающее для правоприменителя положение, содержащее неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам и организациям и тем самым создающее условия для проявления коррупции;

«в») положение нормативного правового акта (проекта нормативного правового акта), устанавливающее для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил, а также положение, содержащее неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам и организациям и тем самым создающее условия для проявления коррупции;

«г») положение нормативного правового акта (проекта нормативного правового акта), устанавливающее для правоприменителя положение, содержащее неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к организациям и тем самым создающее условия для проявления коррупции.

**Вопрос № 41. В какие сроки гражданский служащий обязан представить в уполномоченное структурное подразделение государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность, уведомление о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением служебных (должностных) обязанностей:**

- «а») не позднее 3 календарных дней со дня получения подарка;
- «б») не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка;
- «в») в течение месяца со дня получения подарка;
- «г») не позднее 10 дней со дня получения подарка.

**Вопрос № 42. Какие должности включены в перечень должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации, при замещении которых гражданским служащим области запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами:**

- «а») все должности гражданской службы области;
- «б») должности гражданской службы области, отнесенные к высшей группе должностей гражданской службы области;
- «в») должности гражданской службы области, исполнение должностных обязанностей по которым связано с коррупционными рисками;
- «г») должности гражданской службы области, исполнение должностных обязанностей по которым предусматривает допуск к сведениям особой важности.

**Вопрос № 43. Каким правовым актом утверждена форма справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера:**

- «а») федеральным законом;



- «б») нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;
- «в») муниципальным правовым актом;
- «г») Указом Президента Российской Федерации;
- «д») Постановлением Правительства Российской Федерации.

**Вопрос № 44. В какие сроки гражданский служащий обязан представить в уполномоченное структурное подразделение государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность, уведомление о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением служебных (должностных) обязанностей, в случае если подарок получен во время служебной командировки**

- «а») не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки;
- «б») не позднее 3 календарных дней со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки;
- «в») в течение месяца со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки;
- «г») не позднее 10 дней со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки.

**Вопрос № 45. При возникновении личной заинтересованности члена комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан:**

- «а») отказаться от голосования по рассматриваемому вопросу;
- «б») до начала заседания заявить об этом. В таком случае он не принимает участие в рассмотрении соответствующего вопроса;
- «в») до начала заседания заявить об этом. В таком случае он не принимает участие в голосовании по данному вопросу, а участвует в заседании с правом совещательного голоса.

**Вопрос № 46. Какая ответственность предусмотрена за привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора гражданского служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего гражданского служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом «О противодействии коррупции»**

- «а») наложение дисциплинарного взыскания;
- «б») уголовная ответственность (штраф);
- «в») наложение административного штрафа;
- «г») лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

**Вопрос № 47. Основанием для осуществления проверки достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей гражданской службы области, и гражданскими служащими области является достаточная информация, представленная:**

- «а») правоохранительными органами, иными государственными органами;
- «б») органами местного самоуправления и их должностными лицами;
- «в») должностными лицами кадровых служб, ответственными за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- «г») Общественной палатой Российской Федерации;
- «д») независимыми экспертами;
- «е») должностными лицами комитета по профилактике коррупционных и иных

правонарушений администрации области;

«ж») кредитными организациями;

«з») постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями;

«и») Общественной палатой;

«к») общероссийскими и региональными средствами массовой информации.

**Вопрос № 48. Какой орган (структура) обеспечивает проведение антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов области:**

«а») Управление Министерства юстиции Российской Федерации субъекта РФ;

«б») орган исполнительной власти области, которым подготовлен проект нормативного правового акта области;

«в») правовое управление администрации субъекта РФ.

**Вопрос № 49. Непринятие государственным гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим:**

«а») применение мер дисциплинарной ответственности;

«б») отстранение государственного гражданского служащего от исполнения должностных обязанностей на время проведения служебной проверки;

«в») увольнение государственного гражданского служащего с государственной гражданской службы;

«г») все перечисленное выше.

**Вопрос № 50. Что не относится к ограничениям, связанным с государственной гражданской службой?**

«а») близкое родство или свойство (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с государственным гражданским служащим, если замещение должности государственной гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

«б») выход из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства;

«в») вхождение в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

«г») все перечисленное выше.

**Вопрос № 51. Что запрещается государственному гражданскому служащему в связи с прохождением государственной гражданской службы?**

«а») замещать должность государственной гражданской службы в случае избрания на выборную должность в органе местного самоуправления;

«б») замещать должность государственной гражданской службы в случае избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

«в») прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;

«г») выполнять иную оплачиваемую работу, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

**Вопрос № 52. Может ли гражданский служащий выполнять иную оплачиваемую работу?**

«а») нет;

«б») да, с предварительным уведомлением представителя нанимателя, если это не повлечет за собой конфликт интересов;

«в») да, после предварительного одобрения представителем нанимателя и если это не повлечет за собой конфликт интересов.

**Вопрос № 53. Кто имеет право на рассмотрение индивидуальных служебных споров?**

«а») комиссия государственного органа по служебным спорам;

«б») суд;

«в») представитель нанимателя;

«г») все перечисленное выше.

**Вопрос № 54. Гражданин, замещавший должность государственной гражданской службы, включенную в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной гражданской службы:**

«а») имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного гражданского служащего;

«б») имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного гражданского служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов;

«в») имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью не более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного гражданского служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и конфликта интересов.

**Вопрос № 55. Дисциплинарным проступком государственного гражданского служащего признается:**

«а») неисполнение незаконных распоряжений вышестоящего руководителя;

«б») неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него служебных обязанностей;

«в») неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него служебных обязанностей.

**Вопрос № 56. Государственного гражданского служащего можно привлечь к дисциплинарному взысканию:**

«а») непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности государственного гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки;

«б») непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее

шести месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка;

«в») по результатам проведения служебной проверки, но не позднее одного месяца со дня его совершения, не считая периода временной нетрудоспособности государственного гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе.

**Вопрос № 57. К дисциплинарным взысканиям не относится:**

- «а») освобождение от замещаемой должности государственной гражданской службы;
- «б») выговор;
- «в») предупреждение о неполном должностном соответствии;
- «г») замечание;
- «д») увольнение с государственной гражданской службы.

**Вопрос № 58. Подарки, полученные государственным гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями:**

«а») признаются соответственно федеральной собственностью или собственностью субъекта Российской Федерации и передаются государственным гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность государственной гражданской службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации;

«б») являются собственностью государственного гражданского служащего;

«в») признаются соответственно федеральной собственностью или собственностью субъекта Российской Федерации, но остаются в пользовании государственного гражданского служащего на время исполнения им должностных полномочий.

**Вопрос № 59. Непредставление государственным гражданским служащим сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является правонарушением:**

«а») влекущим увольнение государственного гражданского служащего;

«б») влекущим применение мер административной ответственности;

«в») за которое не предусмотрено применение мер дисциплинарной ответственности.

**Вопрос № 60. Участие государственного гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом, влечет:**

«а») увольнение государственного гражданского служащего в связи с утратой доверия;

«б») предупреждение о неполном должностном соответствии;

«в») уголовную ответственность;

«г») все перечисленное выше.

**3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их

		осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ЛЕГКАЯ АТЛЕТИКА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Легкая атлетика являются:

1. Укрепление здоровья, гармоничное физическое развитие студентов.
2. Формирование физической культуры личности
3. Подготовка инструкторов-общественников и судей по легкой атлетике.
4. Приобретение теоретических знаний по спортивной тренировке, основам биомеханики, физиологии, лечебной физической культуре, психологии спорта.

**Задачи** дисциплины Легкая атлетика заключаются в:

1. Понимание социальной значимости физической культуры и её роли развитии личности и подготовке к профессиональной деятельности;
2. Знание научно - биологических, педагогических и практических основ физической культуры и здорового образа жизни;
3. Формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое совершенствование и самовоспитание привычки к регулярным занятиям физическими упражнениями и спортом;
4. Владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;
5. Приобретение личного опыта повышения двигательных и функциональных возможностей; обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии и быту;
6. Создание основы для творческого и методически обоснованного использования физкультурно-спортивной деятельности в целях последующих жизненных и профессиональных достижений;
7. Освоение научно-практических основ физической культуры и здорового стиля жизни;
8. Владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих приобретение опыта использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения профессионально значимых целей.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### Знать:

1. Важнейшие этапы развития лёгкой атлетики как вида спорта.
2. Историю развития лёгкой атлетики в мире, стране, регионе.
3. Структуру, место и значение лёгкой атлетики в системе физического воспитания учащихся и взрослого населения.
4. Санитарно-гигиенические условия занятий лёгкой атлетикой.
5. Основы теории и методики обучения технике легкоатлетических упражнений.
6. Факторы и причины травматизма в лёгкой атлетике.
7. Организационные основы проведения соревнований по лёгкой атлетике.

### Уметь:

1. Оценить современные достижения в совершенствовании техники, методики обучения и тренировки в лёгкой атлетике на основе знания исторического контекста.
2. Использовать накопленные в области физической культуры и спорта навыки соблюдения личной гигиены, профилактики и контроля состояния своего организма.

3. Описать и проанализировать технику легкоатлетических упражнений, используя профессиональную лексику.
4. использовать в профессиональной деятельности актуальные приемы обучения легкоатлетическим упражнениям, подбирать средства и методы, адекватные поставленным задачам.
5. Определять причины возникновения у занимающихся ошибок в технике движений, подбирать приемы и средства для их устранения.
6. Использовать информацию психолого-педагогических, медико-биологических методов контроля для оценки влияния физических нагрузок на индивида и вносить соответствующие коррективы в процесс занятий.
7. Критически оценивать и корректировать собственную профессиональную деятельность в зависимости от результатов контроля за деятельностью занимающихся.
8. Организовывать и проводить соревнования по лёгкой атлетике.

**Владеть:**

1. Навыками публичного выступления с критической оценкой своей профессиональной деятельности и своих товарищей.
2. Навыками использования прав и исполнения обязанностей в профессиональной деятельности педагога по физической культуре, организатора и участника соревнований по лёгкой атлетике.
3. Техническими элементами лёгкой атлетике, а также приемами объяснения и демонстрации основных и вспомогательных легкоатлетических упражнений.
4. Способами совершенствования профессиональных знаний путем использования возможностей информационной среды.

**3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Легкая атлетика относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)»  
Индекс дисциплины Б1.Б.ДВ.01.01.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, Безопасность жизнедеятельности

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: История, Концепции современного естествознания, Безопасность жизнедеятельности

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет  0  зачетных единиц  328  часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	тыте льная работ	



				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Общая физическая подготовка в легкой атлетике	2	54			12		42	
2	Специальная физическая подготовка	2	54			12		42	
3	Теоретическая подготовка	3	36			8		28	
4	Контрольно-переводные испытания	3	36			8		28	
5	Участие в соревнованиях	3	36			8		28	
6	Инструкторская и судейская практика	4	54			12		42	
7	Восстановительные мероприятия	4	54			12		42	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>328</b>			<b>72</b>		<b>256</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Общая физическая подготовка в легкой атлетике	1	54					54	
2	Специальная физическая подготовка	1	54					54	
3	Теоретическая подготовка	1	54					54	
4	Контрольно-переводные испытания	2	41			2		39	
5	Участие в соревнованиях	2	42			2		40	
6	Инструкторская и судейская практика	2	42			2		40	
7	Восстановительные мероприятия	2	41					41	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)								<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>328</b>			<b>6</b>		<b>318</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### 1. Общая и специальная физическая подготовка:

Общая физическая подготовка на первых двух годах обучения в учебно-тренировочных группах занимает 60-80% и направлена на развитие основных физических качеств и формирование разнообразных двигательных умений и навыков. В 3-й и 4-й годы обучения в учебно-тренировочных группах содержание ОФП в большей мере приближается по своему воздействию к избранному виду спорта 30-40%, в то же время происходит увеличение доли специальной физической подготовки до 40-60%, которая направлена на развитие специальных физических качеств и совершенствование спортивной техники видов легкой атлетики.

Учебное занятие строится традиционно: разминка в виде медленного бега гимнастических упражнений на растягивание мышечного аппарата 3-5 ускорений (от 10 до 30 м). В процессе тренировок студенты должны начать знакомство с технической стороной видов легкой атлетики. В соревновательный период планируется участие в соревнованиях на дистанциях 30, 60, 100, 300 м, прыжков в длину и высоту.

1. легкоатлетические упражнения (лёгкий бег, кроссовый бег (км), ОРУ с предметами и без, беговые и прыжковые упражнения, челночный бег (4x9м), бег с максимальной скоростью 15-100м; эстафетный бег, барьерный бег и т.д.)

2. гимнастика с элементами акробатики (кувырки вперёд и назад, «мостик», «стойка на лопатках»), стойка на голове, стойка на руках, «колесо», «шпагат», опорный прыжок, упражнения на брусьях (висы и упоры, подъём переворотом и т.д.), лазание и перелазание и т.д., упражнения на равновесие, упражнения на развитие гибкости).
3. спортивные игры (элементы баскетбола и учебная игра, футбол, элементы волейбола и учебная игра)
4. подвижные игры («Перестрелка», «салки мячом», «гусеница», «рэгби», «снайперы», «мяч соседу», «удочка», «мяч ловцу», «пионербол», «воробыи и вороны», «ловля оленей», «Русская лапта», «4 мяча», «Весёлые старты» и т.д.)
5. упражнения на развитие силы (с отягощениями и без, на снарядах)
6. упражнения на расслабление
7. лыжи (прохождение дистанции до 5км; обучение классическим лыжным ходам; преодоление спусков и подъёмов, эстафеты на лыжах)

## **2.Специальная физическая подготовка.**

Основные задачи на специально-подготовительном этапе:

1. совершенствование техники спринтерского бега, барьерного бега, прыжков в длину и высоту, толкание ядра;
2. повышение уровня скоростных, скоростно-силовых качеств и уровня специальной выносливости.

Весенне-летний специально-подготовительный этап. При подготовке к летнему соревновательному сезону бегуны высокой квалификации планируют этот этап продолжительностью до шести недель. В тренировочном процессе решаются задачи по совершенствованию техники старта, стартового разгона (ускорения) и бега по дистанции, повышению максимальной скорости бега, улучшению показателей скоростной выносливости. Преимущество отдается беговой нагрузке анаэробной направленности. Бег на отрезках до 80 м со скоростью 100-96% выполняется в больших объёмах в середине или конце этапа.

Большие объёмы анаэробно-гликолитической нагрузки выполняются обычно в начале и конце специально-подготовительного периода. Скоростно-силовая работа ведется в поддерживающем режиме, большие объёмы нагрузки силовой направленности, как правило, не используются.

Обучение основам техники лёгкой атлетики (метание мяча с места в цель и на дальность, прыжки в длину с разбега, прыжки в высоту, высокий и низкий старт, техника бега).

Наряду с общей и специальной физической подготовкой учебный план предусматривает и такие важные разделы, как теоретическая подготовка, контрольно-переводные испытания, участие в соревнованиях, инструкторская и судейская практика, восстановительные мероприятия, медицинское обследование

## **3.Теоретическая подготовка.**

Правила техники безопасности во время занятий. История легкоатлетического спорта. Гигиена спортсмена и закаливание. Места занятий их оборудование и подготовка. Правила соревнований и т.д..

## **4.Контрольно-переводные испытания.**

После каждого года обучения студенты должны выполнить контрольные нормативы разносторонней физической подготовленности.

#### *Контрольно-нормативные требования*

Важным звеном управления подготовкой студента является система педагогического контроля, благодаря которой можно оценить эффективность избранной направленности тренировочного процесса. С помощью педагогического контроля определяются сильные и слабые стороны в подготовке студента. Он используется для оценки эффективности средств и методов тренировки в соответствии с установленными контрольными нормативами для выявления динамики развития спортивной формы и прогнозирования спортивных достижений.

Один из главных вопросов в управлении тренировочным процессом - правильный выбор контрольных упражнений (тестов). Они наиболее полно характеризуют развитие основных физических качеств: все имеют высокую корреляцию со спортивным результатом в многоборье и соответствуют статистическим критериям надежности, объективности и информативности.

Этапный контроль позволяет объективно характеризовать состояние спортсмена только в том случае, если показатели в контрольных упражнениях соотносятся со спортивными результатами и являются действенными в управлении подготовкой спортивного резерва. Задача этапного контроля - выявление изменений в состоянии спортсмена на протяжении относительно длительного периода тренировки. Частота обследований может быть различной и зависит от особенностей построения годичного цикла тренировки и специфики избранного вида.

В УТГ первый раз педагогический контроль проводится в начале подготовительного периода, когда спортсмен начинает приобретать устойчивое спортивное состояние.

Второе контрольное тестирование проходит в конце специально-подготовительного этапа. Цель его - проверка эффективности выполненных нагрузок в течение первого подготовительного периода.

Третье тестирование проводится в конце второго специально-подготовительного этапа - накануне первых весенних соревнований. Цель - проверка эффективности применяемых нагрузок в течение зимнего соревновательного периода.

После второго и третьего тестирования возможна определенная коррекция тренировочных нагрузок в зависимости от степени достижения того или иного контрольного норматива.

Задача последнего тестирования на этапе основных соревнований - достижение контрольных нормативов во всех тестовых упражнениях, что обеспечивает выполнение целевого спортивного результата. Тестирования по ОФП проводятся 4 раза в год (в октябре, в декабре, в марте и в мае). Тесты по СФП принимаются в зависимости от календарного плана соревнований. В программе приводятся нормативы физической подготовленности спортсменов.

#### **5.Участие в соревнованиях.**

Основные задачи на соревновательном этапе:

1. совершенствование техники беговых видов, прыжков и метаний;
2. улучшение спортивного результата прошлого года.

Спортсмен должен участвовать в соревнованиях.

Как показывают научные исследования и спортивная практика, не всегда удается улучшить спортивный результат на протяжении длинного соревновательного этапа. В середине соревновательного периода целесообразно ввести специализированный подготовительный этап. Повышение уровня силовых и скоростно-силовых качеств и подготовки к этапу основных соревнований сезона.

Первый соревновательный период:

1. совершенствование техники спринтерского бега, прыжка в длину, толкания ядра;
2. улучшение спортивного результата.

Для решения этих задач спортсмен участвует в 2-3 соревнованиях при значительном снижении общего объема тренировочных нагрузок.

Физическая подготовка приобретает характер непосредственной функциональной подготовки к предельным соревновательным напряжениям. Организация процесса специальной физической подготовки в соревновательном периоде осуществляется в соответствии с календарём основных соревнований. Объёмы тренировочной нагрузки в соревновательном периоде снижаются, целенаправленную работу над совершенствованием стартового ускорения и развитием максимальной скорости бега проводят на протяжении всего периода. Большой объём бега алактатно-анаэробной направленности часто выполняется в первом микроцикле. В соревновательный период бег на отрезках до 80 м со скоростью 100-96% выполняется "малым объёмом". Беговая нагрузка анаэробно-гликолитической направленности также выполняется преимущественно малым и средним объёмами.

Прыжковые упражнения и упражнения с отягощением выполняются в небольшом объёме на протяжении всего соревновательного периода для поддержания уровня скоростно-силовой подготовленности. Следует отметить, что практически еженедельное выступление в соревнованиях является сильным тренирующим воздействием, часто превосходящим по величине нагрузки в условиях тренировки.

Второй подготовительный период на обще-подготовительном этапе:

1. дальнейшее развитие силовых и скоростно-силовых качеств, главным образом средствами ОФП;
2. развитие общей выносливости.

Увеличивается применение средств ОФП, возрастает их интенсивность.

С этого мезоцикла бегуны начинают второй большой цикл подготовки к стартам. Повышение уровня скоростно-силовой подготовленности и функциональных возможностей организма. Планово или скачкообразно увеличение объёма прыжковых упражнений и упражнений с отягощением. Ударные микроциклы с большим объёмом средств скоростно-силовой направленности располагаются обычно в середине или конце этапа. После ударного микроцикла объём скоростно-силовой нагрузки снижается до величины малой нагрузки.

В обще подготовительном этапе доминирует беговая нагрузка смешанной (аэробно-анаэробной) направленности. Объём нагрузки аэробной направленности по сравнению с зимним обще подготовительным этапом существенно снижается. Динамика беговой нагрузки аэробно-анаэробной (смешанной) направленности повторяет кривую распределения нагрузки скоростно-силового характера с большим объёмом нагрузки в середине или конце этапа; работа аэробной направленности выполняется большим объёмом, как правило, в начале мезоцикла. Целенаправленное совершенствование скоростных способностей начинается примерно с середины мезоцикла.

Основные задачи на заключительном этапе годичного цикла (основных соревнований):

1. достижение наивысшего уровня специальной работоспособности;
2. улучшение спортивного результата на 5-6% по сравнению с прошлым годом;
3. выполнение нормативных показателей по ОФП и СФП.

## **6. Инструкторская и судейская практика**

Приобретение навыков судейства и самостоятельной практики проведения занятий является обязательным для всех групп подготовки, проводится с целью получения учащимися звания инструктора-общественника и судьи по спорту и последующего привлечения их к тренерской и судейской работе. Большое воспитательное значение - у занимающихся воспитывается вкус к наставничеству, сознательное отношение к тренировочному процессу и уважение к решениям судей.

Навыки организации и проведения занятий и соревнований приобретаются на всем протяжении многолетней подготовки в процессе теоретических занятий и практической работы в качестве помощника тренера, инструктора, помощника судьи, секретаря, самостоятельного судейства.

## **7. Восстановительные мероприятия**

Неотъемлемой составной частью каждого плана тренировки должно быть использование средств восстановления. Все многочисленные средства восстановления подразделяются на три группы: педагогические, психологические, медико-биологические. Педагогические средства восстановления

Наиболее естественными из всех используемых являются педагогические средства восстановления. Применение этих средств предполагает как использование отдельных упражнений (бег трусцой, ходьба, плавание, упражнения на гибкость, расслабление и пр.), так и грамотное построение тренировки в занятии, микро-, мезо— и макроциклах. О правильном использовании педагогических средств можно говорить, когда у спортсмена после серии занятий отмечается нарастание тренированности и повышение работоспособности за счет выполнения нагрузки и накопления энергетических ресурсов. Этого можно достигнуть лишь умелым сочетанием различных по характеру и величине нагрузок с интервалами восстановления, обеспечиваемого переключением на другой вид деятельности или варьированием параметров работы. Ускорению течения восстановительных процессов у легкоатлетов способствуют упражнения ОФП, выполняемые в конце тренировки. В микроцикле тренировки утомление у занимающихся быстрее накапливается при такой схеме построения, когда в смежных днях недели планируется одинаковая по направленности работа, например: понедельник — развитие скоростных качеств, вторник — развитие скоростных качеств. Для повышения работоспособности лёгкоатлетов при построении микроциклов необходимо наряду с повышением нагрузки планировать и ее снижение в середине или конце недели. Аналогичным образом в мезоциклах тренировки наряду с возрастанием нагрузки в одном — трех микроциклах нужно предусматривать ее снижение в разгрузочном микроцикле.

Педагогические средства восстановления являются основными, поскольку нерациональное планирование тренировки невозможно восполнить воздействием любых психологических, медико-биологических средств, какими бы эффективными они ни были.

Психологические средства восстановления

К психологическим средствам относятся:

- аутогенная тренировка;
- психопрофилактика;

— психомышечная тренировка, внушение, мышечная релаксация, сон, отдых;

— психорегулирующая тренировка, активизирующая терапия, специально отвлекающие факторы, интенсивный индивидуальный или коллективный отдых, исключение отрицательных эмоций.

Применение психологических средств позволяет снизить уровень нервно-психического напряжения и уменьшить психическое утомление. Методика их использования, описанная во многих источниках, базируется на самовнушении, благодаря которому спортсмен приводит себя в состояние дремоты с ощущением тепла, расслаблением мускулатуры, регулированием деятельности вегетативной нервной системы.

Психологические средства восстановления применяются в учебно-тренировочных группах и особенно в группах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства.

Медико-биологические средства восстановления:

При планировании использования восстановительных средств необходимо учитывать, что течение процессов восстановления обусловлено как направленностью тренировочной работы, так и объемом и интенсивностью нагрузок в занятии, микро— и мезоциклах тренировки, частотой участия в соревнованиях. Характер восстановления зависит от возраста, состояния здоровья спортсмена в данный момент, уровня его подготовленности, влияния внешней среды.

В связи с этим выбор восстановительных средств в том или ином случае должен быть индивидуальным для каждого легкоатлета.

Охарактеризуем основные из медико-биологических средств восстановления. Главным средством восстановления и повышения работоспособности спортсменов является питание. Питание выполняет в организме энергетическую и пластическую функции. Энергетическая функция питания заключается в том, что при окислении кислородом содержащихся в пище жиров и углеводов выделяется энергия, используемая для мышечной деятельности. Пластическая функция состоит в использовании поступающих с пищей белков для построения и восстановления мышц, сухожилий и других тканей, которые разрушаются в процессе работы. Особое значение в период роста имеют продукты, содержащие белковые вещества, необходимые для пластических целей.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Общая физическая подготовка в легкой атлетике	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Специальная физическая подготовка	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Теоретическая подготовка	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Контрольно-переводные испытания	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада</i>

		(сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
5	Участие в соревнованиях	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
6	Инструкторская и судейская практика	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
7	Восстановительные мероприятия	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### Приложение № 1

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Барчуков И.С. Физическая культура и физическая подготовка: учебник / Барчуков И.С., Назаров Ю.Н., Кикоть В.Я.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 431— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15491">http://www.iprbookshop.ru/15491</a>	По логину и паролю
2	Кокоулина О.П. Основы теории и методики физической культуры и спорта [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кокоулина О.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 144 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/html">http://www.iprbookshop.ru/html</a>	По логину и паролю
3	Бочкарева С.И. Физическая культура: учебник / Бочкарева С.И., Кокоулина О.П., Копылова Н.Е., Митина Н.Ф., Ростеванов А.Г.— М.: Евразийский открытый институт, 2011. 344— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11107">http://www.iprbookshop.ru/11107</a>	По логину и паролю
4	Сахарова Е.В. Физическая культура: учебное пособие / Сахарова Е.В., Дерина Р.А., Харитонова О.И.— В.: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2013. 94— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11361">http://www.iprbookshop.ru/11361</a>	По логину и паролю

### **б) дополнительная литература:**

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Козырева О.В. Физическая реабилитация. Лечебная физическая культура. Кинезитерапия: справочник / Козырева О.В., Иванов А.А.— М.: Советский спорт, 2010. 280— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/9901">http://www.iprbookshop.ru/9901</a>	По логину и паролю
2	Кузьменко Г.А. Физическая культура и оптимизация процесса спортивной подготовки. Организационная культура личности юного спортсмена: учебно-методическое пособие / Кузьменко Г.А., Эссеббар К.М.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013. 140— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/18632">http://www.iprbookshop.ru/18632</a>	По логину и паролю
3	Лысова И.А. Физическая культура: учебное пособие /	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8625">http://www.iprbookshop.ru/8625</a>	По логину и паролю



	Лысова И.А.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012. 161— с.		
4	Шулятьев В.М. Физическая культура: учебное пособие / Шулятьев В.М.— М.: Российский университет дружбы народов, 2009. 280— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11556">http://www.iprbookshop.ru/11556</a>	По логину и паролю
5	Орлова С.В. Физическая культура: учебное пособие / Орлова С.В.— И.: Иркутский филиал Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодежи и туризма, 2011. 154— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15687">http://www.iprbookshop.ru/15687</a>	По логину и паролю
6	Григорович Е.С. Физическая культура: учебное пособие / Григорович Е.С., Переверзев В.А., Романов К.Ю., Колосовская Л.А., Трофименко А.М.— М.: Вышэйшая школа, 2011. 350— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/20295">http://www.iprbookshop.ru/20295</a>	По логину и паролю
7	Бабушкин Е.Г. Физическая культура. Часть 2: учебное пособие / Бабушкин Е.Г., Барановский В.А., Вериго Л.Н.— О.: Омский государственный институт сервиса, 2012. 124— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/12706">http://www.iprbookshop.ru/12706</a>	По логину и паролю

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»

<http://humbio.ru> – База знаний по биологии человека

<http://window.edu.ru> – Единое окно доступа к информационным ресурс

<http://sport.minstm.gov.ru> Министерство спорта Российской Федерации

<http://www.mossport.ru> Департамент физической культуры и спорта

[www.bookread.ru](http://www.bookread.ru) \_\_\_\_\_ Рефераты на спортивную тематику.

[www.infosport.ru](http://www.infosport.ru) 2. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. Ежеквартальный научно-методический журнал Российской Академии Образования Российской Государственной Академии Физической Культуры..

[www.infosport.ru](http://www.infosport.ru) 3. Теория и практика физической культуры. Ежемесячный научно-теоретический журнал Государственного Комитета Российской Федерации по физической культуре и туризму, Российской Государственной Академии физической культуры.

[www.infosport.ru](http://www.infosport.ru) 4. Спортивная жизнь России. Электронная версия ежемесячного иллюстрированного журнала.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности

студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) › Ресурсы Интернет › [572-res1-1](http://lib.usue.ru/572-res1-1)

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

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

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

Портал психологических изданий [PsyJournal.ru](http://psyjournals.ru)

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

- Плакаты Первая медицинская помощь в ЧС
- Плакаты Правила поведения в аварийных ситуациях на транспорте
- Плакаты Правила поведения в ЧС природного характера
- Плакаты Терроризм - угроза обществу
- Плакаты Умей действовать при пожаре

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры..

Спортивный зал для проведения практических занятий: женская раздевалка; мужская раздевалка; две душевые кабины; два санузла; специализированное мягкое покрытие зала; столы складные для настольного тенниса; скамейки; спортивное оборудование: шведские стенки; мячи резиновые; палки гимнастические; обручи гимнастические; тренажеры: велотренажер; тренажер «Беговая дорожка»

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит

инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

– подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,

– написание письменных работ (рефератов, эссе),

– подготовка письменных и устных докладов и сообщений,

– ознакомление с содержанием источников права,

– подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,

– решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;

- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>

- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;

- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	<b>ОК-8</b>	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p>1. Важнейшие этапы развития лёгкой атлетики как вида спорта.</p> <p>2. Историю развития лёгкой атлетики в мире, стране, регионе.</p> <p>3. Структуру, место и значение лёгкой атлетики в системе физического воспитания учащихся и взрослого населения.</p> <p>4. Санитарно-гигиенические условия занятий лёгкой атлетикой.</p> <p>5. Основы теории и методики обучения технике легкоатлетических упражнений.</p> <p>6. Факторы и причины травматизма в лёгкой атлетике.</p> <p>7. Организационные основы проведения соревнований по лёгкой атлетике.</p>	<p>1. Оценить современные достижения в совершенствовании техники, методики обучения и тренировки в лёгкой атлетике на основе знания исторического контекста.</p> <p>2. Использовать накопленные в области физической культуры и спорта навыки соблюдения личной гигиены, профилактики и контроля состояния своего организма.</p> <p>3. Описать и проанализировать технику легкоатлетических упражнений, используя профессиональную лексику.</p> <p>4. использовать в профессиональной деятельности актуальные приемы обучения легкоатлетическим упражнениям, подбирать средства и методы, адекватные поставленным задачам.</p> <p>5. Определять причины возникновения у занимающихся</p>	<p>1. Навыками публичного выступления с критической оценкой своей профессиональной деятельности и своих товарищей.</p> <p>2. Навыками использования прав и исполнения обязанностей в профессиональной деятельности педагога по физической культуре, организатора и участника соревнований по лёгкой атлетике.</p> <p>3. Техническими элементами лёгкой атлетики, а также приемами объяснения и демонстрации основных и вспомогательных легкоатлетических упражнений.</p> <p>4. Способами совершенствования профессиональных знаний путем использования возможностей информационной среды.</p>

				<p>ошибок в технике движений, подбирать приемы и средства для их устранения.</p> <p>6. Использовать информацию психолого-педагогических, медико-биологических методов контроля для оценки влияния физических нагрузок на индивида и вносить соответствующие коррективы в процесс занятий.</p> <p>7. Критически оценивать и корректировать собственную профессиональную деятельность в зависимости от результатов контроля за деятельностью занимающихся.</p> <p>8. Организовывать и проводить соревнования по лёгкой атлетике.</p>	
--	--	--	--	--	--

## 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.

ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
------------	-------------------	---

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей**	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ОК-8	Тема 1. Общая физическая подготовка Тема 2. Специальная физическая подготовка Тема 3. Теоретическая подготовка Тема 4. Контрольно-переводные испытания Тема 5. Участие в соревнованиях Тема 6. Инструкторская и судейская практика Тема 7. Восстановительные мероприятия	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

\* В данной колонке приводятся показатели обозначенные в колонках «Знать», «Уметь» и «Владеть» таблицы, указанной в п. 2.1

\*\* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины. Освоение темы рассматривается как этап формирования конкретной части компетенции.

## 2.Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

<b>Раздел 1. Научно – методические основы формирования физической культуры личности</b>
Тема 1. Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.
Тема 2. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.
Тема 3.. Формирование физической культуры личности.
Тема 4.. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие.
Тема 5. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года.
<b>Раздел 2. Учебные практические основы формирования физической культуры</b>
Тема 1. Методические принципы легкой атлетики
Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.
Тема 3. Развитие физических качеств.
Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.
Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.
Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 10. Спортивная подготовка.
Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.
Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.
Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.
Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.
Тема 16. Спортивная классификация.
Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений
Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.
Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте
Тема 22. Формирование физической культуры личности
Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.
Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России.
Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.
Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.
Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.
Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.
Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.
Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.
Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

<b>Оценка</b>	<b>Требования</b>
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет



	место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

- 1.Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
- 2.Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
- 3.Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.
- 4.Структура подготовленности спортсмена.
- 5.Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.
- 6.Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
- 7.Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
9. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
- 10.Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

### 2.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

#### *Содержание эссе*

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;

- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе, в качестве литературных источников, необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи.

(Прежде всего издания, вышедшие за последние 5-7 лет.)

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение.

## **2.2.2 Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Методические принципы легкой атлетики.

Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.

Тема 3. Развитие физических качеств.

Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.

Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.

Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.

Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 10. Спортивная подготовка.

Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.

Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.

Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.

Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.

Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.

Тема 16. Спортивная классификация.

Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.

Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).

Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.

Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте.

### **2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы**

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы). Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

#### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

#### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.
4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной

части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – под параграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер под параграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или под параграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводщими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата, в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи. (Прежде всего вышедшие, за последние 15 лет.) Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работ, так же, как и список литературы.

#### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения. (Предложения в которых, в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д..)

#### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные,

стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.  
Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

### Рекомендации по формулировке тем рефератов

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

### 2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### 2.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.4 Тематика докладов

1. Закаливание и здоровье
2. Спортивные тренажеры
3. Культура движений и здоровье
4. Нетрадиционные и популярные виды спорта
5. Методы и способы повышения защитных функций организма
6. Технологии и продукты здорового питания
7. Диетические продукты
8. Органические био-натуральные продукты питания
9. Биологически активные добавки – БАДЫ – их положительные и отрицательные стороны
10. .Витаминно-минеральные комплексы, антиоксиданты
11. Минеральные воды
12. Гомеопатия
13. Альтернативная медицина
14. Физическое воспитание студентов в вузах США (Европы)
15. Олимпийские игры древности
16. Русские национальные игры и забавы
17. Физическое воспитание в древней Спарте.

19. Физическое воспитание в древней Греции и в древнем Риме.
20. Физическое качество – сила. Физические упражнения для развития силы.
21. Физическое качество – быстрота. Физические упражнения для развития
22. быстроты.
23. Физическое качество - гибкость. Физические упражнения для развития
24. гибкости.
25. Физическое качество – выносливость. Физические упражнения для
26. развития выносливости.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре**

### **2.5 Вопросы для устного опроса**

- Вопрос 1. Определение понятия физической культуры.
- Вопрос 2. Какова средняя величина частоты сердечных сокращений у студента основной медицинской группы в спокойном состоянии?
- Вопрос 3. Дать определение понятия сила?
- Вопрос 4. Занятия физическими упражнениями отличаются от трудовых действий?
- Вопрос 5. К объективным показателям самоконтроля относится?
- Вопрос 6. Количество игроков одной команды в волейбол на площадке?
- Вопрос 7. Что такое переутомление?
- Вопрос 8. При каких обстоятельствах жизненная ёмкость лёгких увеличивается?
- Вопрос 9. Назовите циклический вид спорта?
- Вопрос 10. Что измеряют при ортостатической пробе?
- Вопрос 11. Дайте определение понятию физическое воспитание?
- Вопрос 12. Меры профилактики переутомления?
- Вопрос 13. Какие занятия физическими упражнениями относятся к умеренной интенсивности?
- Вопрос 14. Какие спортивные разряды присваивают тяжелоатлетам?
- Вопрос 15. С какой периодичностью проводятся летние Олимпийские игры?
- Вопрос 17. Что такое утомление?

#### **2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### **2.6 Задания для самостоятельной работы**

**Темы рефератов для самостоятельной работы по физической культуре очно – заочного и заочного отделения.**

#### **Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.**

Лёгкая атлетика в Древней Греции. Представительство лёгкой атлетики в олимпийском движении современности. Биографии известных легкоатлетов – чемпионов и рекордсменов Олимпийских игр, Чемпионатов Мира, Европы, СССР, России. История возникновения и эволюция техники отдельных видов лёгкой атлетики. Создание, структура и функции международной (российской) федерации лёгкой атлетики. Лёгкая атлетика. Развитие методики тренировки. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества. Средства физической культуры. Основные составляющие физической культуры. Социальные функции физической культуры.

Формирование физической культуры личности. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие. Признаки и критерии нервно - эмоционального и психофизического утомления. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года. Оптимизация сопряжённой деятельности студентов в спортивной деятельности и учебе.

Воздействие социально - экологических, природно-климатических факторов и бытовых условий жизни на физическое развитие и жизнедеятельность человека. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система. Анатомо-морфологическое строение и основные физиологические функции организма, обеспечивающие двигательную активность. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека. Двигательная активность и её влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.

### **Основы здорового образа жизни студента и его отражение в профессиональной деятельности**

Здоровье человека как ценность. Факторы его определяющие. Влияние образа жизни на здоровье. Здоровый образ жизни и его составляющие.

Основные требования к организации здорового образа жизни. Роль и возможности физической культуры в обеспечении здоровья. Социальный характер последствий для здоровья от употребления наркотиков и других психотропных веществ, допинга в спорте, алкоголя и табакокурение. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Личное отношение к здоровью, общая культура как условие формирования здорового образа жизни. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных функциональных систем и организма в целом под воздействием направленной физической нагрузки или тренировки. Физиологические основы

освоения и совершенствования двигательных действий. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

### **Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе**

Методические принципы физического воспитания. Основы и этапы обучения движениям. Развитие физических качеств. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания. Общая физическая подготовка, её цели и задачи. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи. Спортивная подготовка.

Структура подготовленности спортсмена. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки. Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов. Спортивная классификация. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, меж вузовские, всероссийские и международные. Индивидуальный выбор студентом видов спорта



или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование). Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте. Профилактика употребления допинга в спорте.

### **Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий**

Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий, их формы, структура и содержание. Планирование, организация и управление самостоятельными занятиями различной направленности. Взаимосвязь интенсивности нагрузок и уровнем физической подготовленности. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Особенности самостоятельных занятий, направленных на активный отдых, коррекцию физического развития и телосложения, акцентированное развитие физических качеств. Виды диагностики при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Врачебный и педагогический контроль. Самоконтроль, его основные методы, показатели. Дневник самоконтроля. Использование отдельных методов контроля при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Коррекция содержания и методики занятий по результатам показателей контроля.

### **Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра и специалиста. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП)**

Личная и социально-экономическая необходимость подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, её цели, задачи, средства. Место ППФП в системе подготовки будущего специалиста. Факторы, определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП, организация и формы её проведения. Контроль над эффективностью ППФП студентов. Основные и дополнительные факторы, оказывающие влияние на содержание ППФП по избранной профессии. Основное содержание ППФП будущего бакалавра и дипломированного специалиста. Производственная физическая культура. Производственная гимнастика. Особенности выбора форм, методов и средств физической культуры и спорта в рабочее и свободное время специалистов. Профилактика профессиональных заболеваний средствами физической культуры. Дополнительные средства повышения общей и профессиональной работоспособности. Влияние индивидуальных особенностей на самостоятельные занятия физической культурой.

Виды самостоятельной работы студента *(на выбор)*:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к занятию, реферата, доклада, эссе;
- подготовка к деловым играм;
- написание реферата; подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

#### **2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

### 3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.

#### 3.1 Тесты для студентов 1 курса

Контрольное упражнение	единица измерения	ЮНОШИ (оценка)			ДЕВУШКИ (оценка)		
		"5"	"4"	"3"	"5"	"4"	"3"
Челночный бег 4*9м	секунд	9,4	9,9	10,4	9,8	10,2	11,0
Бег 30 метров	секунд	4,6	4,9	5,3	5,0	5,5	5,9
Бег 60 метров	секунд	8,5	9,2	10,0	9,4	10,0	10,5
Бег 2000 метров	мин: сек	8:20	9:20	9:45	10:00	11:20	12:05
Прыжки в длину с места	см	210	200	180	180	170	155
Подтягивание на высокой перекладине	кол-во раз	11	9	6	-	-	-
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (отжимания)	кол-во раз	32	27	22	20	15	10
Наклон вперед из положения сидя	см	13	11	6	20	15	13
Подъем туловища за 1 мин из положения лежа	кол-во раз	50	45	40	40	35	26
Бег на лыжах 1 км	мин: сек	4:30	4:50	5:20	5:45	6:15	7:00
Бег на лыжах 2 км	мин: сек	10:20	10:40	11:10	12:00	12:45	13:30
Бег на лыжах 3 км	мин: сек	15:30	16:00	17:00	19:00	20:00	21:30
Бег на лыжах 5 км	мин: сек	без учета времени	без учета времени	без учета времени	-	-	-
Прыжки на скакалке, за 25 секунд	кол-во раз	58	56	54	66	64	62

#### ТЕСТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ 2 КУРСА

Контрольное упражнение	единица измерения	ЮНОШИ (оценка)			ДЕВУШКИ (оценка)		
		"5"	"4"	"3"	"5"	"4"	"3"
Челночный бег 4*9м	секунд	9,3	9,7	10,2	9,7	10,1	10,8
Бег 30 метров	секунд	4,7	5,2	5,7	5,4	5,8	6,2
Бег 100 метров	секунд	14,4	14,8	15,5	16,5	17,2	18,2
Бег 2000 метров	мин: сек	-	-	-	10:20	11:15	12:10
Бег 3000 метров	мин: сек	12:40	13:30	14:30	-	-	-
Прыжки в длину с места	см	220	210	190	185	170	160
Подтягивание на высокой перекладине	кол-во раз	12	10	7	-	-	-
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (отжимания)	кол-во раз	32	27	22	20	15	10
Наклон вперед из положения сидя	см	14	12	7	22	18	13
Подъем туловища за 1 мин из положения лежа	кол-во раз	52	47	42	40	35	30
Бег на лыжах 1 км	мин: сек	4:40	5:00	5:30	6:00	6:30	7:10
Бег на лыжах 2 км	мин: сек	10:30	10:50	11:20	12:15	13:00	13:40
Бег на лыжах 3 км	мин: сек	14:40	15:10	16:00	18:30	19:30	21:00
Бег на лыжах 5 км	мин: сек	26:00	27:00	29:00	без учета времени	без учета времени	без учета времени
Бег на лыжах 10 км	мин: сек	без учета	без учета	без учета	-	-	-

		времени	времени	времени			
Прыжки на скакалке, за 30 секунд	кол-во раз	65	60	50	75	70	60

### ТЕСТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ 3- 4 КУРСА

Контрольное упражнение	единица измерения	ЮНОШИ (оценка)			ДЕВУШКИ (оценка)		
		"5"	"4"	"3"	"5"	"4"	"3"
Челночный бег 4*9м	секунд	9,2	9,6	10,1	9,6	10,0	10,6
Бег 30 метров	секунд	4,4	4,7	5,1	5,0	5,3	5,7
Бег 100 метров	секунд	13,8	14,2	15,0	16,2	17,0	18,0
Бег 2000 метров	мин: сек	-	-	-	10:00	11:10	12:20
Бег 3000 метров	мин: сек	12:20	13:00	14:00	-	-	-
Прыжки в длину с места	см	230	220	200	185	170	155
Подтягивание на высокой перекладине	кол-во раз	14	11	8	-	-	-
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (отжимания)	кол-во раз	32	27	22	20	15	10
Наклон вперед из положения сидя	см	15	13	8	24	20	13
Подъем туловища за 1 мин из положения лежа	кол-во раз	55	49	45	42	36	30
Бег на лыжах 1 км	мин: сек	4:30	4:50	5:20	5:45	6:15	7:00
Бег на лыжах 2 км	мин: сек	10:20	10:40	11:10	12:00	12:45	13:30
Бег на лыжах 3 км	мин: сек	14:30	15:00	15:50	18:00	19:00	20:00
Бег на лыжах 5 км	мин: сек	25:00	26:00	28:00	без учета времени	без учета времени	без учета времени
Бег на лыжах 10 км	мин: сек	без учета времени	без учета времени	без учета времени	-	-	-
Прыжки на скакалке, за 30 секунд	кол-во раз	70	65	55	80	75	65

### 3.2 Тест к теоретическому зачету

#### 1.К объективным критериям самоконтроля можно отнести:

- А) самочувствие, аппетит, работоспособность;
- Б) частоту дыхания, ЖЕЛ, антропометрию;
- В) нарушение режима, наличие болевых ощущений.

#### 2. Для формирования телосложения малоэффективны упражнения...

- А) способствующие повышению быстроты движений;
- Б) способствующие снижению веса тела;
- В) объединенные в форме круговой тренировки;
- Г) способствующие увеличению мышечной массы.

#### 3. Назовите основные физические качества человека:

- А) быстрота, сила, смелость, гибкость;
- Б) быстрота, сила, ловкость, гибкость, выносливость;
- В) быстрота, сила, смелость, аккуратность, гибкость;
- Г) быстрота, сила, ловкость, гибкость, внимательность.

#### 4. Свойство опорно-двигательного аппарата, обуславливающее возможность выполнения

**движений с большой амплитудой, обозначается как...**

- А) гибкость;
- Б) ловкость;
- В) быстрота;
- Г) реакция.

**5. Способность, как можно дольше удерживать достигнутую максимальную скорость, называется...**

- А) скоростным индексом;
- Б) скоростной выносливостью;
- В) коэффициентом проявления скоростных способностей;
- Г) абсолютным запасом скорости.

**6. Метод равномерного непрерывного упражнения является наиболее распространенным при воспитании...**

- А) специальной выносливости;
- Б) скоростной выносливости;
- В) общей выносливости;
- Г) элементарных форм выносливости.

**7. Развитию вестибулярной устойчивости способствуют...**

- А) челночный бег;
- Б) подвижные игры;
- В) прыжки через скакалку;
- Г) упражнения «на равновесие».

**8. Силовые упражнения рекомендуется сочетать с упражнениями на...**

- А) координацию;
- Б) быстроту;
- В) выносливость;
- Г) гибкость.

**9. Наиболее информативным, объективным и широко используемым в практике физического воспитания и спорта показателем реакции организма на физическую нагрузку, является:**

- А) время выполнения двигательного действия;
- Б) продолжительность сна;
- В) коэффициент выносливости;
- Г) величина частоты сердечных сокращений.

**10. Статические, динамические, циклические, ациклические и комбинированные физические упражнения относятся к классификации...**

- А) физиологической;
- Б) по признаку спортивной специализации;
- В) по признаку особенностей мышечной деятельности;
- Г) биомеханической.

**11. Процесс, направленный на разностороннее воспитание физических качеств человека, обеспечивающий формирование с детского возраста физически крепкого молодого поколения с гармоничным развитием, называется:**

- А) общей физической подготовкой;
- Б) специальной физической подготовкой;
- В) гармонической физической подготовкой;
- Г) прикладной физической подготовкой.

**12. Состояние организма, характеризующееся прогрессивными функциональными изменениями, произошедшими под влиянием повторения двигательных действий, обозначается как:**

- А) развитие;
- Б) закаленность;
- В) тренированность;
- Г) подготовленность.

**13. Гиподинамия — это:**

- А) пониженная двигательная активность человека;
- Б) повышенная двигательная активность человека;
- В) нехватка витаминов в организме;
- Г) чрезмерное питание.

**14. К показателям физической подготовленности относятся:**

- А) сила, быстрота, выносливость;
- Б) рост, вес, окружность грудной клетки;
- В) артериальное давление, пульс;
- Г) частота сердечных сокращений, частота дыхания.

**15. Жизненную емкость легких измеряют:**

- А) тонометром;
- Б) динамометром;
- В) спидометром;
- Г) спирометром.

**16. Подводящие упражнения применяются:**

- А) если обучающийся недостаточно физически развит;
- Б) если в двигательном фонде отсутствуют опорные элементы;
- В) если необходимо устранять причины возникновения ошибок;
- Г) если применяется метод целостно-аналитического упражнения.

**17. Отличительным признаком физической культуры является:**

- А) физическое совершенствование человека;
- Б) развитие физических качеств и обучение двигательным действиям;
- В) занятия в форме урока;
- Г) выполнение физических упражнений.

### 3.2. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»/зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Стар. преподаватель физической культуры  
Будникова Ирина Анатольевна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ГИМНАСТИКА**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целями** изучения дисциплины Гимнастика являются:

1. Укрепление здоровья, гармоничное физическое развитие студентов.
2. Формирование физической культуры личности
3. Подготовка инструкторов-общественников и судей по легкой атлетике.
4. Приобретение теоретических знаний по спортивной тренировке, основам биомеханики, физиологии, лечебной физической культуре, психологии спорта.

**Задачи** дисциплины Гимнастика заключаются в:

1. Понимание социальной значимости физической культуры и её роли развитии личности и подготовке к профессиональной деятельности;
2. Знание научно - биологических, педагогических и практических основ физической культуры и здорового образа жизни;
3. Формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, физическое совершенствование и самовоспитание привычки к регулярным занятиям физическими упражнениями и спортом;
4. Владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, психическое благополучие, развитие и совершенствование психофизических способностей, качеств и свойств личности, самоопределение в физической культуре и спорте;
5. Приобретение личного опыта повышения двигательных и функциональных возможностей; обеспечение общей и профессионально-прикладной физической подготовленности к будущей профессии и быту;
6. Создание основы для творческого и методически обоснованного использования физкультурно-спортивной деятельности в целях последующих жизненных и профессиональных достижений;
7. Освоение научно-практических основ физической культуры и здорового стиля жизни;
8. Владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих приобретение опыта использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения профессионально значимых целей.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### Знать:

1. Важнейшие этапы развития гимнастики как вида спорта.
2. Историю развития гимнастики в мире, стране, регионе.
3. Структуру, место и значение гимнастики в системе физического воспитания учащихся и взрослого населения.
4. Санитарно-гигиенические условия занятий гимнастикой.
5. Основы теории и методики обучения технике гимнастических упражнений.
6. Факторы и причины травматизма в гимнастике.
7. Организационные основы проведения соревнований по гимнастике.

### Уметь:

1. Оценить современные достижения в совершенствовании техники, методики обучения и тренировки в гимнастике на основе знания исторического контекста.
2. Использовать накопленные в области физической культуры и спорта навыки соблюдения личной гигиены, профилактики и контроля состояния своего организма.



3. Описать и проанализировать технику гимнастических упражнений, используя профессиональную лексику.
4. использовать в профессиональной деятельности актуальные приемы обучения гимнастическим упражнениям, подбирать средства и методы, адекватные поставленным задачам.
5. Определять причины возникновения у занимающихся ошибок в технике движений, подбирать приемы и средства для их устранения.
6. Использовать информацию психолого-педагогических, медико-биологических методов контроля для оценки влияния физических нагрузок на индивида и вносить соответствующие коррективы в процесс занятий.
7. Критически оценивать и корректировать собственную профессиональную деятельность в зависимости от результатов контроля за деятельностью занимающихся.
8. Организовывать и проводить соревнования по гимнастике.

**Владеть:**

1. Навыками публичного выступления с критической оценкой своей профессиональной деятельности и своих товарищей.
2. Навыками использования прав и исполнения обязанностей в профессиональной деятельности педагога по физической культуре, организатора и участника соревнований по гимнастике.
3. Техническими элементами гимнастики, а также приемами объяснения и демонстрации основных и вспомогательных гимнастических упражнений.
4. Способами совершенствования профессиональных знаний путем использования возможностей информационной среды.

**3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Гимнастика относится к базовой части блока Б 1 «Дисциплины (модули)»  
Индекс дисциплины Б1.Б.ДВ.01.02.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: История, Безопасность жизнедеятельности

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: История, Концепции современного естествознания, Безопасность жизнедеятельности

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 0 зачетных единиц 328 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем	тыте дьяна работ	

				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Общая физическая подготовка в гимнастике	2	54			12		42	
2	Специальная физическая подготовка	2	54			12		42	
3	Теоретическая подготовка	3	36			8		28	
4	Контрольно-переводные испытания	3	36			8		28	
5	Участие в соревнованиях	3	36			8		28	
6	Инструкторская и судейская практика	4	54			12		42	
7	Восстановительные мероприятия	4	54			12		42	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)		4					4	
	<b>ИТОГО</b>		<b>328</b>			<b>72</b>		<b>256</b>	

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Общая физическая подготовка в гимнастике	1	54					54	
2	Специальная физическая подготовка	1	54					54	
3	Теоретическая подготовка	1	54					54	
4	Контрольно-переводные испытания	2	41			2		39	
5	Участие в соревнованиях	2	42			2		40	
6	Инструкторская и судейская практика	2	42			2		40	
7	Восстановительные мероприятия	2	41					41	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к зачету)								
	<b>ИТОГО</b>		<b>328</b>			<b>6</b>		<b>318</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### 1. Общая и специальная физическая подготовка:

Общая физическая подготовка на первых двух годах обучения в учебно-тренировочных группах занимает 60-80% и направлена на развитие основных физических качеств и формирование разнообразных двигательных умений и навыков. В 3-й и 4-й годы обучения в учебно-тренировочных группах содержание ОФП в большей мере приближается по своему воздействию к избранному виду спорта 30-40%, в то же время происходит увеличение доли специальной физической подготовки до 40-60%, которая направлена на развитие специальных физических качеств и совершенствование спортивной техники видов легкой атлетики.

Учебное занятие строится традиционно: разминка в виде медленного бега гимнастических упражнений на растягивание мышечного аппарата 3-5 ускорений (от 10 до 30 м). В процессе тренировок студенты должны начать знакомство с технической стороной видов легкой атлетики. В соревновательный период планируется участие в соревнованиях на дистанциях 30, 60, 100, 300 м, прыжков в длину и высоту.

1. легкоатлетические упражнения (лёгкий бег, кроссовый бег (км), ОРУ с предметами и без, беговые и прыжковые упражнения, челночный бег (4x9м), бег с максимальной скоростью 15-100м; эстафетный бег, барьерный бег и т.д.)

2. гимнастика с элементами акробатики (кувырки вперёд и назад, «мостик», «стойка на лопатках»), стойка на голове, стойка на руках, «колесо», «шпагат», опорный прыжок, упражнения на брусьях (висы и упоры, подъём переворотом и т.д.), лазание и перелазание и т.д., упражнения на равновесие, упражнения на развитие гибкости).
3. спортивные игры (элементы баскетбола и учебная игра, футбол, элементы волейбола и учебная игра)
4. подвижные игры («Перестрелка», «салки мячом», «гусеница», «рэгби», «снайперы», «мяч соседу», «удочка», «мяч ловцу», «пионербол», «воробыи и вороны», «ловля оленей», «Русская лапта», «4 мяча», «Весёлые старты» и т.д.)
5. упражнения на развитие силы (с отягощениями и без, на снарядах)
6. упражнения на расслабление
7. лыжи (прохождение дистанции до 5км; обучение классическим лыжным ходам; преодоление спусков и подъёмов, эстафеты на лыжах)

## **2.Специальная физическая подготовка.**

Основные задачи на специально-подготовительном этапе:

1. совершенствование техники спринтерского бега, барьерного бега, прыжков в длину и высоту, толкание ядра;
2. повышение уровня скоростных, скоростно-силовых качеств и уровня специальной выносливости.

Весенне-летний специально-подготовительный этап. При подготовке к летнему соревновательному сезону бегуны высокой квалификации планируют этот этап продолжительностью до шести недель. В тренировочном процессе решаются задачи по совершенствованию техники старта, стартового разгона (ускорения) и бега по дистанции, повышению максимальной скорости бега, улучшению показателей скоростной выносливости. Преимущество отдается беговой нагрузке анаэробной направленности. Бег на отрезках до 80 м со скоростью 100-96% выполняется в больших объёмах в середине или конце этапа.

Большие объёмы анаэробно-гликолитической нагрузки выполняются обычно в начале и конце специально-подготовительного периода. Скоростно-силовая работа ведется в поддерживающем режиме, большие объёмы нагрузки силовой направленности, как правило, не используются.

Обучение основам техники лёгкой атлетики (метание мяча с места в цель и на дальность, прыжки в длину с разбега, прыжки в высоту, высокий и низкий старт, техника бега).

Наряду с общей и специальной физической подготовкой учебный план предусматривает и такие важные разделы, как теоретическая подготовка, контрольно-переводные испытания, участие в соревнованиях, инструкторская и судейская практика, восстановительные мероприятия, медицинское обследование

## **3.Теоретическая подготовка.**

Правила техники безопасности во время занятий. История легкоатлетического спорта. Гигиена спортсмена и закаливание. Места занятий их оборудование и подготовка. Правила соревнований и т.д..

## **4.Контрольно-переводные испытания.**

После каждого года обучения студенты должны выполнить контрольные нормативы разносторонней физической подготовленности.

#### *Контрольно-нормативные требования*

Важным звеном управления подготовкой студента является система педагогического контроля, благодаря которой можно оценить эффективность избранной направленности тренировочного процесса. С помощью педагогического контроля определяются сильные и слабые стороны в подготовке студента. Он используется для оценки эффективности средств и методов тренировки в соответствии с установленными контрольными нормативами для выявления динамики развития спортивной формы и прогнозирования спортивных достижений.

Один из главных вопросов в управлении тренировочным процессом - правильный выбор контрольных упражнений (тестов). Они наиболее полно характеризуют развитие основных физических качеств: все имеют высокую корреляцию со спортивным результатом в многоборье и соответствуют статистическим критериям надежности, объективности и информативности.

Этапный контроль позволяет объективно характеризовать состояние спортсмена только в том случае, если показатели в контрольных упражнениях соотносятся со спортивными результатами и являются действенными в управлении подготовкой спортивного резерва. Задача этапного контроля - выявление изменений в состоянии спортсмена на протяжении относительно длительного периода тренировки. Частота обследований может быть различной и зависит от особенностей построения годичного цикла тренировки и специфики избранного вида.

В УТГ первый раз педагогический контроль проводится в начале подготовительного периода, когда спортсмен начинает приобретать устойчивое спортивное состояние.

Второе контрольное тестирование проходит в конце специально-подготовительного этапа. Цель его - проверка эффективности выполненных нагрузок в течение первого подготовительного периода.

Третье тестирование проводится в конце второго специально-подготовительного этапа - накануне первых весенних соревнований. Цель - проверка эффективности применяемых нагрузок в течение зимнего соревновательного периода.

После второго и третьего тестирования возможна определенная коррекция тренировочных нагрузок в зависимости от степени достижения того или иного контрольного норматива.

Задача последнего тестирования на этапе основных соревнований - достижение контрольных нормативов во всех тестовых упражнениях, что обеспечивает выполнение целевого спортивного результата. Тестирования по ОФП проводятся 4 раза в год (в октябре, в декабре, в марте и в мае). Тесты по СФП принимаются в зависимости от календарного плана соревнований. В программе приводятся нормативы физической подготовленности спортсменов.

#### **5. Участие в соревнованиях.**

Основные задачи на соревновательном этапе:

1. совершенствование техники беговых видов, прыжков и метаний;
2. улучшение спортивного результата прошлого года.

Спортсмен должен участвовать в соревнованиях.

Как показывают научные исследования и спортивная практика, не всегда удается улучшить спортивный результат на протяжении длинного соревновательного этапа. В середине соревновательного периода целесообразно ввести специализированный подготовительный этап. Повышение уровня силовых и скоростно-силовых качеств и подготовки к этапу основных соревнований сезона.

Первый соревновательный период:

1. совершенствование техники спринтерского бега, прыжка в длину, толкания ядра;
2. улучшение спортивного результата.

Для решения этих задач спортсмен участвует в 2-3 соревнованиях при значительном снижении общего объема тренировочных нагрузок.

Физическая подготовка приобретает характер непосредственной функциональной подготовки к предельным соревновательным напряжениям. Организация процесса специальной физической подготовки в соревновательном периоде осуществляется в соответствии с календарём основных соревнований. Объёмы тренировочной нагрузки в соревновательном периоде снижаются, целенаправленную работу над совершенствованием стартового ускорения и развитием максимальной скорости бега проводят на протяжении всего периода. Большой объём бега алактатно-анаэробной направленности часто выполняется в первом микроцикле. В соревновательный период бег на отрезках до 80 м со скоростью 100-96% выполняется "малым объёмом". Беговая нагрузка анаэробно-гликолитической направленности также выполняется преимущественно малым и средним объёмами.

Прыжковые упражнения и упражнения с отягощением выполняются в небольшом объёме на протяжении всего соревновательного периода для поддержания уровня скоростно-силовой подготовленности. Следует отметить, что практически еженедельное выступление в соревнованиях является сильным тренирующим воздействием, часто превосходящим по величине нагрузки в условиях тренировки.

Второй подготовительный период на обще-подготовительном этапе:

1. дальнейшее развитие силовых и скоростно-силовых качеств, главным образом средствами ОФП;
2. развитие общей выносливости.

Увеличивается применение средств ОФП, возрастает их интенсивность.

С этого мезоцикла бегуны начинают второй большой цикл подготовки к стартам. Повышение уровня скоростно-силовой подготовленности и функциональных возможностей организма. Планово или скачкообразно увеличение объёма прыжковых упражнений и упражнений с отягощением. Ударные микроциклы с большим объёмом средств скоростно-силовой направленности располагаются обычно в середине или конце этапа. После ударного микроцикла объём скоростно-силовой нагрузки снижается до величины малой нагрузки.

В обще подготовительном этапе доминирует беговая нагрузка смешанной (аэробно-анаэробной) направленности. Объём нагрузки аэробной направленности по сравнению с зимним обще подготовительным этапом существенно снижается. Динамика беговой нагрузки аэробно-анаэробной (смешанной) направленности повторяет кривую распределения нагрузки скоростно-силового характера с большим объёмом нагрузки в середине или конце этапа; работа аэробной направленности выполняется большим объёмом, как правило, в начале мезоцикла. Целенаправленное совершенствование скоростных способностей начинается примерно с середины мезоцикла.

Основные задачи на заключительном этапе годового цикла (основных соревнований):

1. достижение наивысшего уровня специальной работоспособности;
2. улучшение спортивного результата на 5-6% по сравнению с прошлым годом;
3. выполнение нормативных показателей по ОФП и СФП.

## **6. Инструкторская и судейская практика**

Приобретение навыков судейства и самостоятельной практики проведения занятий является обязательным для всех групп подготовки, проводится с целью получения учащимися звания инструктора-общественника и судьи по спорту и последующего привлечения их к тренерской и судейской работе. Большое воспитательное значение - у занимающихся воспитывается вкус к наставничеству, сознательное отношение к тренировочному процессу и уважение к решениям судей.

Навыки организации и проведения занятий и соревнований приобретаются на всем протяжении многолетней подготовки в процессе теоретических занятий и практической работы в качестве помощника тренера, инструктора, помощника судьи, секретаря, самостоятельного судейства.

## **7. Восстановительные мероприятия**

Неотъемлемой составной частью каждого плана тренировки должно быть использование средств восстановления. Все многочисленные средства восстановления подразделяются на три группы: педагогические, психологические, медико-биологические. Педагогические средства восстановления

Наиболее естественными из всех используемых являются педагогические средства восстановления. Применение этих средств предполагает как использование отдельных упражнений (бег трусцой, ходьба, плавание, упражнения на гибкость, расслабление и пр.), так и грамотное построение тренировки в занятии, микро-, мезо— и макроциклах. О правильном использовании педагогических средств можно говорить, когда у спортсмена после серии занятий отмечается нарастание тренированности и повышение работоспособности за счет выполнения нагрузки и накопления энергетических ресурсов. Этого можно достигнуть лишь умелым сочетанием различных по характеру и величине нагрузок с интервалами восстановления, обеспечиваемого переключением на другой вид деятельности или варьированием параметров работы. Ускорению течения восстановительных процессов у легкоатлетов способствуют упражнения ОФП, выполняемые в конце тренировки. В микроцикле тренировки утомление у занимающихся быстрее накапливается при такой схеме построения, когда в смежных днях недели планируется одинаковая по направленности работа, например: понедельник — развитие скоростных качеств, вторник — развитие скоростных качеств. Для повышения работоспособности лёгкоатлетов при построении микроциклов необходимо наряду с повышением нагрузки планировать и ее снижение в середине или конце недели. Аналогичным образом в мезоциклах тренировки наряду с возрастанием нагрузки в одном — трех микроциклах нужно предусматривать ее снижение в разгрузочном микроцикле.

Педагогические средства восстановления являются основными, поскольку нерациональное планирование тренировки невозможно восполнить воздействием любых психологических, медико-биологических средств, какими бы эффективными они ни были.

Психологические средства восстановления

К психологическим средствам относятся:

- аутогенная тренировка;
- психопрофилактика;

— психомышечная тренировка, внушение, мышечная релаксация, сон, отдых;

— психорегулирующая тренировка, активизирующая терапия, специально отвлекающие факторы, интенсивный индивидуальный или коллективный отдых, исключение отрицательных эмоций.

Применение психологических средств позволяет снизить уровень нервно-психического напряжения и уменьшить психическое утомление. Методика их использования, описанная во многих источниках, базируется на самовнушении, благодаря которому спортсмен приводит себя в состояние дремоты с ощущением тепла, расслаблением мускулатуры, регулированием деятельности вегетативной нервной системы.

Психологические средства восстановления применяются в учебно-тренировочных группах и особенно в группах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства.

Медико-биологические средства восстановления:

При планировании использования восстановительных средств необходимо учитывать, что течение процессов восстановления обусловлено как направленностью тренировочной работы, так и объемом и интенсивностью нагрузок в занятии, микро— и мезоциклах тренировки, частотой участия в соревнованиях. Характер восстановления зависит от возраста, состояния здоровья спортсмена в данный момент, уровня его подготовленности, влияния внешней среды.

В связи с этим выбор восстановительных средств в том или ином случае должен быть индивидуальным для каждого легкоатлета.

Охарактеризуем основные из медико-биологических средств восстановления. Главным средством восстановления и повышения работоспособности спортсменов является питание. Питание выполняет в организме энергетическую и пластическую функции. Энергетическая функция питания заключается в том, что при окислении кислородом содержащихся в пище жиров и углеводов выделяется энергия, используемая для мышечной деятельности. Пластическая функция состоит в использовании поступающих с пищей белков для построения и восстановления мышц, сухожилий и других тканей, которые разрушаются в процессе работы. Особое значение в период роста имеют продукты, содержащие белковые вещества, необходимые для пластических целей.

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Общая физическая подготовка в гимнастике	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
2	Специальная физическая подготовка	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
3	Теоретическая подготовка	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий</i>
4	Контрольно-переводные испытания	<i>Подготовка к устному опросу, подготовка доклада</i>



		(сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
5	Участие в соревнованиях	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
6	Инструкторская и судейская практика	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий
7	Восстановительные мероприятия	Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), написание эссе, написание реферата, подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических заданий

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

### Приложение № 1

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

### а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Барчуков И.С. Физическая культура и физическая подготовка: учебник / Барчуков И.С., Назаров Ю.Н., Кикоть В.Я.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 431— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15491">http://www.iprbookshop.ru/15491</a>	По логину и паролю
2	Кокоулина О.П. Основы теории и методики физической культуры и спорта [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кокоулина О.П.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 144 с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/html">http://www.iprbookshop.ru/html</a>	По логину и паролю
3	Бочкарева С.И. Физическая культура: учебник / Бочкарева С.И., Кокоулина О.П., Копылова Н.Е., Митина Н.Ф., Ростеванов А.Г.— М.: Евразийский открытый институт, 2011. 344— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11107">http://www.iprbookshop.ru/11107</a>	По логину и паролю
4	Сахарова Е.В. Физическая культура: учебное пособие / Сахарова Е.В., Дерина Р.А., Харитонова О.И.— В.: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2013. 94— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11361">http://www.iprbookshop.ru/11361</a>	По логину и паролю

### б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Козырева О.В. Физическая реабилитация. Лечебная физическая культура. Кинезитерапия: справочник / Козырева О.В., Иванов А.А.— М.: Советский спорт, 2010. 280— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/9901">http://www.iprbookshop.ru/9901</a>	По логину и паролю
2	Кузьменко Г.А. Физическая культура и оптимизация процесса спортивной подготовки. Организационная культура личности юного спортсмена: учебно-методическое пособие / Кузьменко Г.А., Эссеббар К.М.— М.: Прометей, Московский педагогический государственный университет, 2013. 140— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/18632">http://www.iprbookshop.ru/18632</a>	По логину и паролю
3	Лысова И.А. Физическая культура: учебное пособие /	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8625">http://www.iprbookshop.ru/8625</a>	По логину и паролю

	Лысова И.А.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012. 161— с.		
4	Шулятьев В.М. Физическая культура: учебное пособие / Шулятьев В.М.— М.: Российский университет дружбы народов, 2009. 280— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/11556">http://www.iprbookshop.ru/11556</a>	По логину и паролю
5	Орлова С.В. Физическая культура: учебное пособие / Орлова С.В.— И.: Иркутский филиал Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодежи и туризма, 2011. 154— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/15687">http://www.iprbookshop.ru/15687</a>	По логину и паролю
6	Григорович Е.С. Физическая культура: учебное пособие / Григорович Е.С., Переверзев В.А., Романов К.Ю., Колосовская Л.А., Трофименко А.М.— М.: Вышэйшая школа, 2011. 350— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/20295">http://www.iprbookshop.ru/20295</a>	По логину и паролю
7	Бабушкин Е.Г. Физическая культура. Часть 2: учебное пособие / Бабушкин Е.Г., Барановский В.А., Вериго Л.Н.— О.: Омский государственный институт сервиса, 2012. 124— с.	<a href="http://www.iprbookshop.ru/12706">http://www.iprbookshop.ru/12706</a>	По логину и паролю

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://www.edu.ru> – Федеральный портал «Российское образование»

<http://humbio.ru> – База знаний по биологии человека

<http://window.edu.ru> – Единое окно доступа к информационным ресурс

<http://sport.minstm.gov.ru> Министерство спорта Российской Федерации

<http://www.mossport.ru> Департамент физической культуры и спорта

[www.bookread.ru](http://www.bookread.ru) \_\_\_\_\_ Рефераты на спортивную тематику.

[www.infosport.ru](http://www.infosport.ru) 2. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. Ежеквартальный научно-методический журнал Российской Академии Образования Российской Государственной Академии Физической Культуры..

[www.infosport.ru](http://www.infosport.ru) 3. Теория и практика физической культуры. Ежемесячный научно-теоретический журнал Государственного Комитета Российской Федерации по физической культуре и туризму, Российской Государственной Академии физической культуры.

[www.infosport.ru](http://www.infosport.ru) 4. Спортивная жизнь России. Электронная версия ежемесячного иллюстрированного журнала.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности

студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания, тестирование).

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

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

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

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

Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

**Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации**

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

- Плакаты Первая медицинская помощь в ЧС
- Плакаты Правила поведения в аварийных ситуациях на транспорте
- Плакаты Правила поведения в ЧС природного характера
- Плакаты Терроризм - угроза обществу
- Плакаты Умей действовать при пожаре

### **Помещение для самостоятельной работы**

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры..

**Спортивный зал** для проведения практических занятий: женская раздевалка; мужская раздевалка; две душевые кабины; два санузла; специализированное мягкое покрытие зала; столы складные для настольного тенниса; скамейки; спортивное оборудование: шведские стенки; мячи резиновые; палки гимнастические; обручи гимнастические; тренажеры: велотренажер; тренажер «Беговая дорожка»

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Содержание самостоятельной внеаудиторной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины (междисциплинарного курса профессионального модуля).

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности (профессии), данной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля, индивидуальные особенности студентов.

Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит

инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины, междисциплинарного курса профессионального модуля.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Работа студентов делится на аудиторную и внеаудиторную (самостоятельную). Первая выполняется на занятиях, под руководством преподавателя; вторая – за пределами учебных помещений, вне сетки занятий. **Самостоятельная работа** может включать такие элементы, как:

– подготовка к текущему контролю, промежуточной и итоговой аттестации по определенному кругу вопросов или перечню тем,

– написание письменных работ (рефератов, эссе),

– подготовка письменных и устных докладов и сообщений,

– ознакомление с содержанием источников права,

– подготовка творческих работ, в т.ч. компьютерных презентаций,

– решение задач, обучающих тестов (тест-тренинг).

При реализации образовательных программ в Институте психоанализа применяются **дистанционные образовательные технологии (ДОТ)** – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Целью применения дистанционных образовательных технологий Институтом является:

- повышение качества образовательного процесса по всем формам обучения;

- предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения);

- самоконтроль обучающихся в течение всего процесса обучения.

Применяемая в Институте дистанционная образовательная технология является интернет-технологией. ДОТ Института базируется на использовании открытых общедоступных каналов Интернета и широком применении электронных образовательных и информационных ресурсов. В целях реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в Институте создана и функционирует электронная информационно-образовательная система, включающая в себя:

- электронные информационные ресурсы в виде собственной электронной библиотеки, размещенной на официальном сайте института <http://inpsycho.ru/student/biblioteka>

- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий;

- соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ независимо от их местонахождения.

Обучение с применением дистанционных технологий основано на аудиторной и самостоятельной работе студента с учебным материалом в течение семестра (для очной формы обучения) и в межсессионный период (для заочной формы обучения) с возможностью самопроверки своих знаний в режиме теста и последующей сдачей экзамена или зачета по дисциплине преподавателю в период экзаменационной сессии. Аудиторные занятия (лекции, семинарские и практические занятия) могут проводиться в форме вебинаров в «виртуальной комнате», доступ в которую осуществляется через Личный кабинет студента.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	<b>ОК-8</b>	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	<p>1. Важнейшие этапы развития гимнастики как вида спорта.</p> <p>2. Историю развития гимнастики в мире, стране, регионе.</p> <p>3. Структуру, место и значение гимнастики в системе физического воспитания учащихся и взрослого населения.</p> <p>4. Санитарно-гигиенические условия занятий гимнастикой.</p> <p>5. Основы теории и методики обучения технике гимнастических упражнений.</p> <p>6. Факторы и причины травматизма в гимнастике.</p> <p>7. Организационные основы проведения соревнований по гимнастике.</p>	<p>1. Оценить современные достижения в совершенствовании техники, методики обучения и тренировки в гимнастике на основе знания исторического контекста.</p> <p>2. Использовать накопленные в области физической культуры и спорта навыки соблюдения личной гигиены, профилактики и контроля состояния своего организма.</p> <p>3. Описать и проанализировать технику гимнастических упражнений, используя профессиональную лексику.</p> <p>4. использовать в профессиональной деятельности актуальные приемы обучения гимнастическим упражнениям, подбирать средства и методы, адекватные поставленным задачам.</p> <p>5. Определять причины возникновения</p>	<p>1. Навыками публичного выступления с критической оценкой своей профессиональной деятельности и своих товарищей.</p> <p>2. Навыками использования прав и исполнения обязанностей в профессиональной деятельности педагога по физической культуре, организатора и участника соревнований по гимнастике.</p> <p>3. Техническими элементами гимнастики, а также приемами объяснения и демонстрации основных и вспомогательных гимнастических упражнений.</p> <p>4. Способами совершенствования профессиональных знаний путем использования возможностей информационной среды.</p>

				<p>занимающихся ошибок в технике движений, подбирать приемы и средства для их устранения.</p> <p>6. Использовать информацию психолого-педагогических, медико-биологических методов контроля для оценки влияния физических нагрузок на индивида и вносить соответствующие коррективы в процесс занятий.</p> <p>7. Критически оценивать и корректировать собственную профессиональную деятельность в зависимости от результатов контроля за деятельностью занимающихся.</p> <p>8. Организовывать и проводить соревнования по гимнастике.</p>
--	--	--	--	--

## 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются

		обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности) *	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	ОК-8	Тема 1. Общая физическая подготовка в гимнастике Тема 2. Специальная физическая подготовка Тема 3. Теоретическая подготовка Тема 4. Контрольно-переводные испытания Тема 5. Участие в соревнованиях Тема 6. Инструкторская и судейская практика Тема 7. Восстановительные мероприятия	1.устный опрос 2.реферат	Вопросы/задания к экзамену/зачету

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

<b>Раздел 1. Научно – методические основы формирования физической культуры личности</b>
Тема 1. Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.
Тема 2. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.
Тема 3.. Формирование физической культуры личности.
Тема 4.. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие.
Тема 5. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года.
<b>Раздел 2. Учебные практические основы формирования физической культуры</b>
Тема 1. Методические принципы легкой атлетики
Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.
Тема 3. Развитие физических качеств.
Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.
Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.
Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.



Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 10. Спортивная подготовка.
Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.
Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.
Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.
Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.
Тема 16. Спортивная классификация.
Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений
Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.
Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте
Тема 22. Формирование физической культуры личности
Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.
Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодежи России.
Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.
Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.
Тема 27. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.
Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.
Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.
Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.
Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

Оценка	Требования
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события,

	делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

1. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
2. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
3. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.
4. Структура подготовленности спортсмена.
5. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.
6. Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
7. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
9. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
10. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

### 2.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

#### *Содержание эссе*

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

#### *Структура эссе*

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и

предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе, в качестве литературных источников, необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи.

(Прежде всего издания, вышедшие за последние 5-7 лет.)

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

#### *Стиль изложения*

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

#### *Рекомендации по формулировке тем эссе*

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может спровоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение.

### **2.2.2 Критерии и показатели оценки эссе**

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Методические принципы гимнастики.

Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.

Тема 3. Развитие физических качеств.

Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.

Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.

Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.

Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 10. Спортивная подготовка.

Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.

Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.

Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.

Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.

Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.

Тема 16. Спортивная классификация.

Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.

Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).

Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.

Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте.

### 2.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

*Реферат* – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

#### *Содержание реферата*

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

#### *Структура реферата*

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.
4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – под параграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер под параграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или под параграфа в тексте точка не ставится.

Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводщими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть ссылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата, в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи. (Прежде всего вышедшие, за последние 15 лет.) Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работ, так же, как и список литературы.

#### *Самостоятельность текста*

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения. (Предложения в которых, в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д..)

#### *Стиль изложения*

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

#### *Рекомендации по формулировке тем рефератов*

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший

недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

### 2.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

### 2.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.4 Тематика докладов

1. Закаливание и здоровье
2. Спортивные тренажеры
3. Культура движений и здоровье
4. Нетрадиционные и популярные виды спорта
5. Методы и способы повышения защитных функций организма
6. Технологии и продукты здорового питания
7. Диетические продукты
8. Органические био-натуральные продукты питания
9. Биологически активные добавки – БАДЫ – их положительные и отрицательные стороны
10. .Витаминно-минеральные комплексы, антиоксиданты
11. Минеральные воды
12. Гомеопатия
13. Альтернативная медицина
14. Физическое воспитание студентов в вузах США (Европы)
15. Олимпийские игры древности
16. Русские национальные игры и забавы
17. Физическое воспитание в древней Спарте.
18. Физическое воспитание в древней Греции и в древнем Риме.
20. Физическое качество – сила. Физические упражнения для развития силы.
21. Физическое качество – быстрота. Физические упражнения для развития быстроты.
22. Физическое качество - гибкость. Физические упражнения для развития

- 24. гибкости.
- 25. Физическое качество – выносливость. Физические упражнения для
- 26. развития выносливости.

#### **2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре**

### **2.5 Вопросы для устного опроса**

- Вопрос 1. Определение понятия физической культуры.
- Вопрос 2. Какова средняя величина частоты сердечных сокращений у студента основной медицинской группы в спокойном состоянии?
- Вопрос 3. Дать определение понятия сила?
- Вопрос 4. Занятия физическими упражнениями отличаются от трудовых действий?
- Вопрос 5. К объективным показателям самоконтроля относится?
- Вопрос 6. Количество игроков одной команды в волейбол на площадке?
- Вопрос 7. Что такое переутомление?
- Вопрос 8. При каких обстоятельствах жизненная ёмкость лёгких увеличивается?
- Вопрос 9. Назовите циклический вид спорта?
- Вопрос 10. Что измеряют при ортостатической пробе?
- Вопрос 11. Дайте определение понятию физическое воспитание?
- Вопрос 12. Меры профилактики переутомления?
- Вопрос 13. Какие занятия физическими упражнениями относятся к умеренной интенсивности?
- Вопрос 14. Какие спортивные разряды присваивают тяжелоатлетам?
- Вопрос 15. С какой периодичностью проводятся летние Олимпийские игры?
- Вопрос 17. Что такое утомление?

#### **2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### **2.6 Задания для самостоятельной работы**

**Темы рефератов для самостоятельной работы по Гимнастике очно – заочного и заочного отделения.**

#### **Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.**

Гимнастика в Древней Греции. Представительство лёгкой атлетики в олимпийском движении современности. Биографии известных легкоатлетов – чемпионов и рекордсменов Олимпийских игр, Чемпионатов Мира, Европы, СССР, России. История возникновения и эволюция техники отдельных видов лёгкой атлетики. Создание, структура и функции международной (российской) федерации лёгкой атлетики. Лёгкая атлетика. Развитие методики тренировки. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества. Средства физической культуры. Основные составляющие физической культуры. Социальные функции физической культуры.

Формирование физической культуры личности. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её



определяющие. Признаки и критерии нервно - эмоционального и психофизического утомления. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года. Оптимизация сопряжённой деятельности студентов в спортивной деятельности и учебе.

Воздействие социально - экологических, природно-климатических факторов и бытовых условий жизни на физическое развитие и жизнедеятельность человека. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система. Анатомо-морфологическое строение и основные физиологические функции организма, обеспечивающие двигательную активность. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.

### **Основы здорового образа жизни студента и его отражение в профессиональной деятельности**

Здоровье человека как ценность. Факторы его определяющие. Влияние образа жизни на здоровье. Здоровый образ жизни и его составляющие.

Основные требования к организации здорового образа жизни. Роль и возможности физической культуры в обеспечении здоровья. Социальный характер последствий для здоровья от употребления наркотиков и других психотропных веществ, допинга в спорте, алкоголя и табакокурение. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Личное отношение к здоровью, общая культура как условие формирования здорового образа жизни. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных функциональных систем и организма в целом под воздействием направленной физической нагрузки или тренировки. Физиологические основы

освоения и совершенствования двигательных действий. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

### **Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе**

Методические принципы физического воспитания. Основы и этапы обучения движениям. Развитие физических качеств. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания. Общая физическая подготовка, её цели и задачи. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи. Спортивная подготовка.

Структура подготовленности спортсмена. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки. Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов. Спортивная классификация. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, меж вузовские, всероссийские и международные. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование). Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте. Профилактика употребления допинга в спорте.

## **Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий**

Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий, их формы, структура и содержание. Планирование, организация и управление самостоятельными занятиями различной направленности. Взаимосвязь интенсивности нагрузок и уровнем физической подготовленности. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Особенности самостоятельных занятий, направленных на активный отдых, коррекцию физического развития и телосложения, акцентированное развитие физических качеств. Виды диагностики при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Врачебный и педагогический контроль. Самоконтроль, его основные методы, показатели. Дневник самоконтроля. Использование отдельных методов контроля при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Коррекция содержания и методики занятий по результатам показателей контроля.

### **Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра и специалиста. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП)**

Личная и социально-экономическая необходимость подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, её цели, задачи, средства. Место ППФП в системе подготовки будущего специалиста. Факторы, определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП, организация и формы её проведения. Контроль над эффективностью ППФП студентов. Основные и дополнительные факторы, оказывающие влияние на содержание ППФП по избранной профессии. Основное содержание ППФП будущего бакалавра и дипломированного специалиста. Производственная физическая культура. Производственная гимнастика. Особенности выбора форм, методов и средств физической культуры и спорта в рабочее и свободное время специалистов. Профилактика профессиональных заболеваний средствами физической культуры. Дополнительные средства повышения общей и профессиональной работоспособности. Влияние индивидуальных особенностей на самостоятельные занятия физической культурой.

Виды самостоятельной работы студента *(на выбор)*:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к занятию, реферата, доклада, эссе;
- подготовка к деловым играм;
- написание реферата; подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

#### **2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

### **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

#### **3.1 Тесты для студентов 1 курса**

Контрольное упражнение	единица измерения	ЮНОШИ (оценка)			ДЕВУШКИ (оценка)		
		"5"	"4"	"3"	"5"	"4"	"3"
Челночный бег 4*9м	секунд	9,4	9,9	10,4	9,8	10,2	11,0
Бег 30 метров	секунд	4,6	4,9	5,3	5,0	5,5	5,9
Бег 60 метров	секунд	8,5	9,2	10,0	9,4	10,0	10,5
Бег 2000 метров	мин: сек	8:20	9:20	9:45	10:00	11:20	12:05
Прыжки в длину с места	см	210	200	180	180	170	155
Подтягивание на высокой перекладине	кол-во раз	11	9	6	-	-	-
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (отжимания)	кол-во раз	32	27	22	20	15	10
Наклон вперед из положения сидя	см	13	11	6	20	15	13
Подъем туловища за 1 мин из положения лежа	кол-во раз	50	45	40	40	35	26
Бег на лыжах 1 км	мин: сек	4:30	4:50	5:20	5:45	6:15	7:00
Бег на лыжах 2 км	мин: сек	10:20	10:40	11:10	12:00	12:45	13:30
Бег на лыжах 3 км	мин: сек	15:30	16:00	17:00	19:00	20:00	21:30
Бег на лыжах 5 км	мин: сек	без учета времени	без учета времени	без учета времени	-	-	-
Прыжки на скакалке, за 25 секунд	кол-во раз	58	56	54	66	64	62

### **ТЕСТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ 2 КУРСА**

Контрольное упражнение	единица измерения	ЮНОШИ (оценка)			ДЕВУШКИ (оценка)		
		"5"	"4"	"3"	"5"	"4"	"3"
Челночный бег 4*9м	секунд	9,3	9,7	10,2	9,7	10,1	10,8
Бег 30 метров	секунд	4,7	5,2	5,7	5,4	5,8	6,2
Бег 100 метров	секунд	14,4	14,8	15,5	16,5	17,2	18,2
Бег 2000 метров	мин: сек	-	-	-	10:20	11:15	12:10
Бег 3000 метров	мин: сек	12:40	13:30	14:30	-	-	-
Прыжки в длину с места	см	220	210	190	185	170	160
Подтягивание на высокой перекладине	кол-во раз	12	10	7	-	-	-
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (отжимания)	кол-во раз	32	27	22	20	15	10
Наклон вперед из положения сидя	см	14	12	7	22	18	13
Подъем туловища за 1 мин из положения лежа	кол-во раз	52	47	42	40	35	30
Бег на лыжах 1 км	мин: сек	4:40	5:00	5:30	6:00	6:30	7:10
Бег на лыжах 2 км	мин: сек	10:30	10:50	11:20	12:15	13:00	13:40
Бег на лыжах 3 км	мин: сек	14:40	15:10	16:00	18:30	19:30	21:00
Бег на лыжах 5 км	мин: сек	26:00	27:00	29:00	без учета времени	без учета времени	без учета времени
Бег на лыжах 10 км	мин: сек	без учета времени	без учета времени	без учета времени	-	-	-
Прыжки на скакалке, за 30 секунд	кол-во раз	65	60	50	75	70	60

### **ТЕСТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ 3- 4 КУРСА**

Контрольное упражнение	единица измерения	ЮНОШИ (оценка)			ДЕВУШКИ (оценка)		
		"5"	"4"	"3"	"5"	"4"	"3"
Челночный бег 4*9м	секунд	9,2	9,6	10,1	9,6	10,0	10,6
Бег 30 метров	секунд	4,4	4,7	5,1	5,0	5,3	5,7
Бег 100 метров	секунд	13,8	14,2	15,0	16,2	17,0	18,0
Бег 2000 метров	мин: сек	-	-	-	10:00	11:10	12:20
Бег 3000 метров	мин: сек	12:20	13:00	14:00	-	-	-
Прыжки в длину с места	см	230	220	200	185	170	155
Подтягивание на высокой перекладине	кол-во раз	14	11	8	-	-	-
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (отжимания)	кол-во раз	32	27	22	20	15	10
Наклон вперед из положения сидя	см	15	13	8	24	20	13
Подъем туловища за 1 мин из положения лежа	кол-во раз	55	49	45	42	36	30
Бег на лыжах 1 км	мин: сек	4:30	4:50	5:20	5:45	6:15	7:00
Бег на лыжах 2 км	мин: сек	10:20	10:40	11:10	12:00	12:45	13:30
Бег на лыжах 3 км	мин: сек	14:30	15:00	15:50	18:00	19:00	20:00
Бег на лыжах 5 км	мин: сек	25:00	26:00	28:00	без учета времени	без учета времени	без учета времени
Бег на лыжах 10 км	мин: сек	без учета времени	без учета времени	без учета времени	-	-	-
Прыжки на скакалке, за 30 секунд	кол-во раз	70	65	55	80	75	65

### 3.2 Тест к теоретическому зачету

#### 1.К объективным критериям самоконтроля можно отнести:

- А) самочувствие, аппетит, работоспособность;
- Б) частоту дыхания, ЖЕЛ, антропометрию;
- В) нарушение режима, наличие болевых ощущений.

#### 2. Для формирования телосложения малоэффективны упражнения...

- А) способствующие повышению быстроты движений;
- Б) способствующие снижению веса тела;
- В) объединенные в форме круговой тренировки;
- Г) способствующие увеличению мышечной массы.

#### 3. Назовите основные физические качества человека:

- А) быстрота, сила, смелость, гибкость;
- Б) быстрота, сила, ловкость, гибкость, выносливость;
- В) быстрота, сила, смелость, аккуратность, гибкость;
- Г) быстрота, сила, ловкость, гибкость, внимательность.

#### 4. Свойство опорно-двигательного аппарата, обуславливающее возможность выполнения движений с большой амплитудой, обозначается как...

- А) гибкость;
- Б) ловкость;
- В) быстрота;
- Г) реакция.

**5. Способность, как можно дольше удерживать достигнутую максимальную скорость, называется...**

- А) скоростным индексом;
- Б) скоростной выносливостью;
- В) коэффициентом проявления скоростных способностей;
- Г) абсолютным запасом скорости.

**6. Метод равномерного непрерывного упражнения является наиболее распространенным при воспитании...**

- А) специальной выносливости;
- Б) скоростной выносливости;
- В) общей выносливости;
- Г) элементарных форм выносливости.

**7. Развитию вестибулярной устойчивости способствуют...**

- А) челночный бег;
- Б) подвижные игры;
- В) прыжки через скакалку;
- Г) упражнения «на равновесие».

**8. Силовые упражнения рекомендуется сочетать с упражнениями на...**

- А) координацию;
- Б) быстроту;
- В) выносливость;
- Г) гибкость.

**9. Наиболее информативным, объективным и широко используемым в практике физического воспитания и спорта показателем реакции организма на физическую нагрузку, является:**

- А) время выполнения двигательного действия;
- Б) продолжительность сна;
- В) коэффициент выносливости;
- Г) величина частоты сердечных сокращений.

**10. Статические, динамические, циклические, ациклические и комбинированные физические упражнения относятся к классификации...**

- А) физиологической;
- Б) по признаку спортивной специализации;
- В) по признаку особенностей мышечной деятельности;
- Г) биомеханической.

**11. Процесс, направленный на разностороннее воспитание физических качеств человека, обеспечивающий формирование с детского возраста физически крепкого молодого поколения с гармоничным развитием, называется:**

- А) общей физической подготовкой;
- Б) специальной физической подготовкой;
- В) гармонической физической подготовкой;
- Г) прикладной физической подготовкой.

**12. Состояние организма, характеризующееся прогрессивными функциональными изменениями, произошедшими под влиянием повторения двигательных действий, обозначается как:**

- А) развитие;
- Б) закаленность;

- В) тренированность;
- Г) подготовленность.

**13. Гиподинамия — это:**

- А) пониженная двигательная активность человека;
- Б) повышенная двигательная активность человека;
- В) нехватка витаминов в организме;
- Г) чрезмерное питание.

**14. К показателям физической подготовленности относятся:**

- А) сила, быстрота, выносливость;
- Б) рост, вес, окружность грудной клетки;
- В) артериальное давление, пульс;
- Г) частота сердечных сокращений, частота дыхания.

**15. Жизненную емкость легких измеряют:**

- А) тонометром;
- Б) динамометром;
- В) спидометром;
- Г) спирометром.

**16. Подводящие упражнения применяются:**

- А) если обучающийся недостаточно физически развит;
- Б) если в двигательном фонде отсутствуют опорные элементы;
- В) если необходимо устранять причины возникновения ошибок;
- Г) если применяется метод целостно-аналитического упражнения.

**17. Отличительным признаком физической культуры является:**

- А) физическое совершенствование человека;
- Б) развитие физических качеств и обучение двигательным действиям;
- В) занятия в форме урока;
- Г) выполнение физических упражнений.

**3.2. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине**

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
<b>Оценка «отлично»/зачтено</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»/зачтено</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.

<b>Оценка «удовлетворительно»/зачтено</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Составитель: Стар. преподаватель физической культуры  
Будникова Ирина Анатольевна



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>



## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины Социальная психология является формирование представлений о психологических аспектах социальных явлений, что должно стать основой становления профессиональной компетентности в области психологии взаимодействия и общения.

**Задачи** дисциплины Социальная психология:

1. вооружение студентов знаниями о психологических характеристиках социальных групп и закономерностях поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы;
2. обеспечение понимания того, каким образом общие механизмы общения и взаимодействия, специфически проявляющиеся в различных социальных группах, «задают» личность в определенном социальном контексте;
3. формирование умений использования основных форм и способов социально-психологического воздействия.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ПКД-1	знанием закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. факты, закономерности и механизмы межличностных отношений людей, включенных в социальные группы, а также психологические характеристики самих социальных групп. (ПКД-1)

**Уметь:**

1. использовать методы психологической диагностики для решения различных профессиональных задач; (ПКД-1)
2. учитывать различные контексты (социальные, культурные, национальные), в которых протекают процессы жизнедеятельности; (ПКД-1)
3. учитывать в производственном взаимодействии различные особенности работников. (ПКД-1)

**Владеть**

1. различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности; (ПКД-1)
2. способами осуществления психолого-педагогической поддержки и сопровождения. (ПКД-1)

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01 Социальная психология относится к вариативной части блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология, Б1.В.14 Психология труда, Б1.В.ДВ.04.01 Тренинг "Коммуникативная компетентность", Б1.В.19 Лидерство и формирование команды, Б1.В.ДВ.04.02 Тренинг эффективного командообразования и развитие лидерства, Б1.В.ДВ.05.01 Современные психотехнологии в управлении персоналом, Б1.В.ДВ.08.01 Тренинг "Фасилитация как инструмент командной работы", Б1.В.ДВ.08.021 Тренинг "Эффективная обратная связь".

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как последующее: Б1.Б.09 Введение в профессию, Б1.Б.20 Общая психология, Б1.В.16 Профессиональное развитие личности.

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**  
 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 часов.  
 Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Предмет и методы социальной психологии	3	18	4		2		12	
2	Группа как социально-психологический феномен	3	26	8		6		12	
3	Лидерство	3	22	6		4		12	
4	Проблемы личности в социальной психологии	3	24	6		6		12	
5	Общение и межличностные отношения	3	27	8		6		13	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)	3	27						27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>32</b>		<b>24</b>		<b>61</b>	<b>27</b>

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет )

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Предмет и методы социальной психологии	3	25	2				23	
2	Группа как социально-психологический феномен	3	27	4		2		21	
3	Лидерство	3	25	2		2		21	
4	Проблемы личности в социальной психологии	3	30	2		2		26	
5	Общение и межличностные отношения	3	28	2		2		24	
	<b>Промежуточная аттестация</b> (часы на подготовку к экзамену)	3	9					18	9
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>12</b>		<b>8</b>		<b>115</b>	<b>9</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Предмет и методы социальной психологии**

Предмет и задачи современной социальной психологии. Методологические проблемы социальной психологии.

Этапы становления социальной психологии: эмпирический, экспериментальный и теоретический. Основные теории социальной психологии: бихевиоризм и необихевиоризм; гештальтпсихология и когнитивизм; психоанализ и неопсихоанализ; символический интеракционизм.

Теоретические и прикладные задачи социальной психологии. Методы социальной психологии.

#### **Тема 2. Группа как социально-психологический феномен**

Понятие группы, классификация групп.

Признаки малой группы. Динамические процессы в малой группе: групповая сплоченность; конформизм и неконформизм; социальная власть и лидерство; принятие групповых решений. Механизмы развития группы. Групповые нормы и санкции. Психологический климат в группе. Групповая совместимость и сплоченность.

Влияние группы на личность: социальная фасилитация, социальная леность и деиндивидуализация.

Исследования межгруппового взаимодействия в экспериментах М. Шерифа, А. Тэшфела и В. Агеева.

Большие группы как объект социально-психологического исследования. Этнические группы и этнопсихология.

#### **Тема 3. Лидерство**

Общее представление о лидере и лидерстве. Власть и ее виды. Теории лидерства. Стили лидерства. Проблема выбора эффективного стиля лидерства в группе.

#### **Тема 4. Проблемы личности в социальной психологии**

Личность как субъект общения. Понятие о социализации личности. Основные параметры, социально-психологические механизмы социализации. Основные институты социализации человека в обществе.

Социально-психологические качества личности. Социальные роли и статус. Референтные (эталонные) группы. Социальные убеждения и суждения. Социальные установки.

#### **Тема 5. Общение и межличностные отношения**

Категория общения в социальной психологии. Цели, функции, мотивы общения. Виды и типы общения Общение как коммуникация. Невербальная коммуникация. Обратная связь в общении, характеристики эффективной обратной связи

Общение как интеракция. Типы интеракции. Проблема интеракции в трансактном анализе.

Общение как перцепция. Социально-перцептивные характеристики общения. Стереотипизация. Каузальная атрибуция. Барьеры общения. Аттракция в общении. Межличностные конфликты.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Приложение № 1**

### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **а) основная литература:**

1. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR

BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72456.html>

2. Социальная психология: учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков, Е. Н. Резников [и др.]; под редакцией А. Л. Журавлева. — 2-е изд. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 351 с. — ISBN 978-5-4486-0834-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88227.html>
3. Социальная психология: учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Сухов, М. Г. Гераськина, А. М. Лафуткин, А. В. Чечкова; под редакцией А. Н. Сухов. — 7-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 615 с. — ISBN 978-5-238-02192-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71051.html>

**б) дополнительная литература:**

1. Захарова, И. В. Социальная психология: учебное пособие / И. В. Захарова. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86473.html>
2. Мельникова, Н. А. Социальная психология: учебное пособие / Н. А. Мельникова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1778-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81050.html>
3. Социальная психология: учебник для СПО / Т. В. Бендас, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Е. А. Трифонова. — Саратов: Профобразование, 2020. — 354 с. — ISBN 978-5-4488-0608-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92169.html>
4. Шуванов, В. И. Социальная психология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Маркетинг», «Коммерция» / В. И. Шуванов. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 467 с. — ISBN 978-5-238-01629-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71245.html>

**8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

**R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

**Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

**Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

**Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

**Споры о датах увольнения**

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

**Академия Google**

Поисковая система научной информации  
<https://scholar.google.ru>

База данных научных журналов на английском языке  
[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) › Ресурсы Интернет › 572-res1-1

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

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

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

Портал психологических изданий PsyJournal.ru

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

### *Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой*

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения

программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, по плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

#### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

#### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

#### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

#### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

#### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

#### **База данных научных журналов на английском языке**

**Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

**Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

**Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: стулья с пюпитром для обучающихся, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения



соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

#### **Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Варшавская Надежда Евгеньевна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ПКД-1	знанием закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них	знание фактов, закономерностей и механизмов межличностных отношений людей, включенных в социальные группы, а также психологических характеристик самих социальных групп	умение использовать методы психологической диагностики для решения различных профессиональных задач; учитывать различные контексты (социальные, культурные, национальные), в которых протекают процессы жизнедеятельности; учитывать в производственном взаимодействии различные особенности работников	владение различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности; способами осуществления психолого-педагогической поддержки и сопровождения

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное

		владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
--	--	--

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	знание фактов, закономерностей и механизмов межличностных отношений людей, включенных в социальные группы, а также психологических характеристик самих социальных групп	ПКД-1	Тема 1. Предмет и методы социальной психологии Тема 2. Группа как социально-психологический феномен Тема 3. Лидерство Тема 4. Проблемы личности в социальной психологии Тема 5. Общение и межличностные отношения	1.устный опрос 2.реферат 3.тест	Вопросы к экзамену
2	умение использовать методы психологической диагностики для решения различных профессиональных задач; учитывать различные контексты (социальные, культурные, национальные), в которых протекают процессы жизнедеятельности; учитывать в производственном взаимодействии различные особенности работников	ПКД-1	Тема 1. Предмет и методы социальной психологии Тема 2. Группа как социально-психологический феномен Тема 3. Лидерство Тема 4. Проблемы личности в социальной психологии Тема 5. Общение и межличностные отношения	1.устный опрос 2.реферат 3.тест	Вопросы к экзамену
3	владение различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности; способами осуществления психолого-педагогической поддержки и сопровождения	ПКД-1	Тема 1. Предмет и методы социальной психологии Тема 2. Группа как социально-психологический феномен Тема 3. Лидерство Тема 4. Проблемы личности в социальной психологии Тема 5. Общение и межличностные отношения	1.устный опрос 2.реферат 3.тест	Вопросы к экзамену

### 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в

## рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

1. Предмет, история и этапы развития социальной психологии
2. Социальная психология групп
3. Общие проблемы малой группы в социальной психологии
4. Лидерство и руководство в малых группах
5. Общественные отношения и межличностные отношения
6. Общение
7. Социальная перцепция
8. Механизмы межгруппового восприятия в межэтнических отношениях
9. Стратегии разрешения конфликта
10. Лидерство в группе
11. Этнические группы и этнопсихология
12. Проблема личности в социальной психологии

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

<b>Оценка «отлично»</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### 2.2 Тематика рефератов по дисциплине

1. Значение социологических, антропологических и этнографических исследований в становлении социальной психологии
2. Социально-психологическое содержание концепций «психологии народов» (М.Лацарус, Г.Штейнталь, В.Вундт) и «психологии масс» (Г.Лебон, Г.Тард, С.Сигеле)
3. Развитие социальной психологии в Европе и США
4. История развития социально-психологических идей в России

5. Психоаналитическая концепция массового сознания
6. Необихевиористское направление в социальной психологии
7. Когнитивно-психологический подход к объяснению социально-психологических явлений
8. Теория социальных ролей
9. Теории каузальной атрибуции
10. Прикладные исследования в социальной психологии
11. Психология толпы
12. Стихийные группы и массовые движения
13. Слух как массовидное психическое явление
14. Мода как массовидное психическое явление
15. Паника как массовидное явление психики
16. Психология и религия
17. Психология межгрупповых отношений
18. Общение как средство психологического воздействия на людей в современных условиях
19. Межличностная аттракция как механизм формирования привязанностей людей
20. Гендерные, возрастные, профессиональные большие группы
21. Социально-психологические особенности возникновения и функционирования традиций в различных социальных группах
22. Специфика межгрупповых и межконфессиональных отношений в современных условиях
23. Этнос и культура
24. Этнопсихологические исследования в социальной психологии
25. Межэтнические отношения
26. Взаимосвязь поведения и социальных установок
27. Проблема конформности в социальной психологии
28. Социально-психологические особенности формирования Я-концепции
29. Социально-психологические регуляторы принятия личностью информации
30. Социально-психологические факторы формирования картины мира
31. Агрессия и влияющие на нее факторы
32. Проблема агрессии в социальной психологии
33. Психологические аспекты социальных меньшинств
34. Психология политической власти в современном обществе

### 2.2.1 Критерии оценки выполнения реферата

<b>Оценка «отлично»</b>	Текст реферата полностью соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, тема раскрыта полностью, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемые проблемы, логично изложена собственная позиция, сформулированы обоснованные выводы
<b>Оценка «хорошо»</b>	Текст реферата в целом соответствует всем требованиям к содержанию и оформлению, допущены незначительные ошибки, упущения, недочеты (незначительные отступления от требований к объему работы, к оформлению, опечатки); имеются неточности в изложении материала, нарушена логическая последовательность, недостаточно полно обоснована актуальность темы и т.п.
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>	Имеются существенные отступления от указанных требований к содержанию и оформлению: неполное раскрытие темы, фактические ошибки, неверное библиографическое описание, нет логики изложения, множественные опечатки, небрежность в оформлении текста, необоснованность выводов и т.п.
<b>Оценка «неудовлетворительно»</b>	Реферат не подготовлен или полностью не соответствует предъявляемым требованиям

### 2.5 Вопросы для устного опроса

1. Место социальной психологии в системе научного знания.
2. Предпосылки возникновения социальной психологии. Первые исторические формы социально-психологического знания.
3. Предмет социальной психологии. Основные этапы развития и современное состояние социальной психологии.
4. Задачи социальной психологии и проблемы общества.
5. Проблема группы в социальной психологии.
6. Группа как субъект деятельности.
7. Основные характеристики группы.
8. Классификация групп.
9. Типология больших социальных групп.
10. Общая характеристика стихийных групп. Способы воздействия, реализуемые в стихийных группах.
11. Социальные движения.
12. Определение малой группы и ее границы.
13. Классификация малых групп.
14. Структура малой группы. Группа и организация.
15. Общая характеристика динамических процессов в малой группе.
16. Формирование и развитие малой группы. Стадии и уровни группового развития.
17. Групповые феномены.
18. Истоки и классические исследования лидерства и руководства.
19. Формирование лидерства. Устранение деструктивного лидерства.
20. Процесс принятия группового решения. Феномен «сдвига риска».
21. Методы повышения эффективности групповых решений: «брейнсторминг», синектика и др.
22. Проблема эффективности групповой деятельности.
23. Роль общественных отношений в развитии индивидуального сознания.
24. Место и природа межличностных отношений.
25. Общение в системе межличностных и общественных отношений.
26. Связь общения с деятельностью.
27. Содержание и структура общения.
28. Характеристика видов общения.
29. Общая модель коммуникации.
30. Средства общения. Речь, ее функции и виды.
31. Барьеры коммуникации, их причины и пути преодоления.
32. Взаимодействие в структуре общения.
33. 5. Характеристика основных типов взаимодействия.
34. Понятие и типы социальной перцепции.
35. Эффекты, феномены и механизмы межличностного восприятия.
36. Когнитивный и аффективный компоненты этнической идентичности.
37. Этноцентризм как социально-психологическое явление.
38. Этнические стереотипы и механизм стереотипизации.
39. Социальная каузальная атрибуция.
40. Понятие конфликта.
41. Межличностный конфликт.
42. Стратегии разрешения конфликта

### **2.5.1 Критерии оценки результатов устного опроса**

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится

отметка «не зачтено».

## **2.7 Задания для самостоятельной работы**

1. Проработка и конспектирование учебной литературы по вопросам, вынесенным на семинарские занятия и на самостоятельное изучение.
2. Систематическое ведение терминологического словаря.
3. Подготовка к тестированию.
4. Подготовка реферата.

### **2.7.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к экзамену**

1. Предмет и задачи современной социальной психологии.
2. Методологические проблемы современной социальной психологии.
3. Использование методов воздействия в социальной психологии.
4. Использование методов исследования в социальной психологии.
5. Дискуссионные проблемы применения методов социально-психологического исследования.
6. История становления социальной психологии как науки.
7. Вклад классического бихевиоризма Б. Скиннера в социальную психологию.
8. Социально-когнитивный подход А. Бандуры.
9. Вклад гештальтпсихологии и когнитивизма в социальную психологию.
10. Феномен «рассеянного психоанализа» в социальной психологии.
11. Основные положения символического интеракционизма Дж. Мида.
12. Определение социальной группы. Классификация групп.
13. Социально-психологическая характеристика больших групп. Особенности исследования больших групп.
14. Психологические способы воздействия в больших группах: заражение, внушение, подражание, мода.
15. Социально-психологическая характеристика малых групп.
16. Групповая сплоченность и факторы, на нее влияющие.
17. Конформизм, причины и типы конформизма.
18. Динамика проявления конформизма в группе (эксперименты М. Шерифа, С. Аша и С. Милграма).
19. Факторы, влияющие на конформное поведение.
20. Нонконформизм, причины его проявления в поведении человека. Черты характера и принципы поведения нонконформного человека.
21. Социальная власть, типы социальной власти.
22. Лидерство, теории лидерства.
23. Признаки лидеров.
24. Типологии лидерства.
25. Принятие группового решения. Групповая дискуссия, формы ее проведения.
26. Психологические явления, возникающие в процессе группового решения.
27. Межгрупповое взаимодействие (эксперименты М. Шерифа и Г. Тэшфела). Преодоление ингруппового фаворитизма и межгрупповой дискриминации.

28. Общая характеристика общения: функции, типы и виды общения.
29. Общение как коммуникация. Невербальное поведение, его элементы. Роль невербального поведения в коммуникативном поведении человека.
30. Основные закономерности декодирования невербального поведения.
31. Проксемические средства общения.
32. Обратная связь, ее средства, правила адекватной подачи.
33. Общение как перцепция. Социально – перцептивные характеристики общения. Эмпатия; факторы, влияющие на ее формирование.
34. Идентификация, ее влияние на формирование личности. Использование эмпатии и идентификации в практической работе психолога.
35. Рефлексия как социально – перцептивная характеристика личности.
36. Факторы, влияющие на точность восприятия. Стереотипизация, эффекты стереотипизации.
37. Каузальная атрибуция, ошибки каузальной атрибуции.
38. Барьеры общения и возможные пути их преодоления.
39. Общение как интеракция. Типы интеракции. Условия оптимального использования каждого типа.
40. Описание структуры взаимодействия в трансактном анализе.
41. Проблема установки в социальной психологии. Функции и структура социальной установки. Феномен Р. Лапьера.
42. Соотношение социальной установки и поведения.
43. Изменение социальных установок.
44. Определение агрессии, виды агрессии. Теории возникновения агрессии.
45. Факторы, влияющие на агрессивное поведение.
46. Ослабление агрессии.
47. Понятие социализации. Основные параметры, социально-психологические механизмы социализации. Основные институты социализации человека в обществе.
48. Практические приложения социальной психологии. Основные направления и задачи прикладной социальной психологии. Практический психолог в школе, его основные виды деятельности в ней.

### 3.2 Тестовые задания

1. **Социальная психология как наука** - 1) отрасль социологического знания 2) самостоятельная дисциплина 3) отрасль психологического знания 4) отрасль философского знания 5) раздел психологии личности
2. **Марксистская социальная психология утверждает, что** 1) существует душа народа – Allgeist 2) социальное поведение складывается на основе инстинктов 3) экономические отношения определяют общественные отношения 4) причиной поведения человека в обществе является подражание 5) все ответы верны
3. **Методом, позволяющим изучать субъективные мнения людей, является** 1) контент-анализ 2) опрос 3) социометрия 4) тест 5) эксперимент
4. **Психология масс утверждает, что** 1) существует душа народа – Allgeist 2) социальное поведение складывается на основе инстинктов 3) экономические отношения определяют сознание людей 4) поведение человека в обществе объясняется подражанием 5) все ответы верны
5. **Методом, позволяющим изучать межличностные отношения в группе, является** 1) контент-анализ 2) опрос 3) социометрия 4) тест 5) эксперимент
6. **К механизмам психологического воздействия в больших группах относится** 1) манипуляция 2) руководство 3) заражение 4) лидерство 5) все ответы верны
7. **Целостная характеристика группы, в которой на эмоциональном уровне отражаются складывающиеся отношения, характер сотрудничества, отношения к значительным событиям окружающей жизни – это** 1) психологическая атмосфера 2) психологический климат 3) ситуативное эмоциональное состояние 4) межличностная аттракция 5) все ответы верны
8. **Психология межэтнических отношений изучает** 1) национальный характер 2)



- менталитет народа 3) межкультурное взаимодействие 4) все ответы верны
9. **Корпорация – это** 1) просоциально направленная группа 2) асоциально направленная группа 3) значимая для индивида группа 4) коллектив 5) все ответы не верны
  10. **К теориям лидерства относится** 1) культурно-историческая 2) социогенетическая 3) харизматическая 4) демократическая 5) все ответы не верны
  11. **К стратегиям поведения в конфликте относится** 1) бойкот 2) забастовка 3) инцидент 4) компромисс 5) все ответы не верны
  12. **Аттитюд –** 1) предрасположенность субъекта к совершению определенного социального поведения 2) симпатия к определённому лицу 3) межличностная аттракция 4) стратегия поведения в конфликте
  13. **К основным функциям общения Г.М. Андреева относит** 1) приспособительную 2) сигнификативную 3) символическую 4) интерактивную 5) все ответы верны
  14. **Одним из механизмов социальной перцепции является** 1) апперцепция 2) стереотипизация 3) понимание 4) интерпретация 5) все ответы верны
  15. **Теория атрибуции изучает** 1) механизмы восприятия и понимания людьми друг друга 2) социальные роли 3) барьеры в общении 4) все ответы верны
  16. **Социально-психологические качества личности – это** 1) качества, которые наследуются от родителей 2) лидерские качества 3) качества, которые формируются в совместной деятельности с другими людьми, а также в общении с ними 4) деловые роли
  17. **Способ психологического воздействия, основанный на некритическом восприятии информации, которая не основана на доказательстве и логике, - это** 1) все ответы не верны 2) внушение 3) подражание 4) убеждение
  18. **С точки зрения психоаналитиков, к социально-психологическим механизмам социализации личности относится** 1) авторитет 2) стыд 3) конформизм 4) воспитание
  19. **Какая стадия социализации охватывает период зрелости человека?** 1) дотрудовая 2) стадия обучения 3) трудовая 4) послетрудовая 5) все ответы верны
  20. **К функциям социальных установок относится** 1) приспособительная 2) психологическая 3) трудовая 4) воспитательная 5) все ответы не верны
  21. **Установите соответствие между функциями общения и их содержанием** 1) коммуникативная 2) перцептивная 3) интерактивная
    - а) взаимодействие между общающимися б) восприятие и понимание людьми друг друга в) обмен информацией
 1 - \_\_\_\_, 2 - \_\_\_\_, 3 - \_\_\_\_
  22. **Определите основное назначение метода социометрии** а) выявление места человека в системе внутригрупповых отношений б) выявление структуры группы в) оценка межличностных эмоциональных связей в группе
  23. **Конформизму или нон-конформизму более других подвержены:** 1) очень дисциплинированные люди 2) сравнительно умные люди 3) люди, неустойчивые к стрессу 4) подростки
 

**конформизм - \_\_\_\_\_ нонконформизм - \_\_\_\_\_**
  24. **Оцените утверждения с точки зрения правильности** 1) величина межличностной дистанции зависит от культурных традиций 2) достижение человеком власти чаще всего связано с высоким уровнем теоретического интеллекта 3) мы склонны чаще объяснять поведение другого человека внешними причинами, а не внутренними 4) стереотип - это сравнительно объективное представление о группе людей, с которой у нас были ограниченные контакты
 

**правильные - \_\_\_\_\_**
  25. **Лидером, согласно \_\_\_\_\_ теории, может быть лишь такой человек, который** а) обладает определенным набором личностных качеств б) лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту в) управляет процессом организации межличностных отношений в группе
    - 1) системная теория 2) ситуативная теория 3) теория личностных черт
 а) - \_\_\_\_, б) - \_\_\_\_. в) - \_\_\_\_

26. **Ниже приведен список разнообразных межличностных ролей. Какие из них успешнее играютя взрослыми, а какие детьми** 1) Вундеркинд 2) Мудрец 3) Шалун 4) Жертва Обстоятельств 5) Маленький принц  
**взрослые –**  
**дети –**
27. **Выберите наиболее правильные суждения, отбросив спорные** 1) разрешение конфликта следует отличать от его подавления, т.е. насильственного устранения одной или обеих сторон без ликвидации причин и предмета противоборства 2) группа - это объединение людей, одинаково реагирующих на те или иные раздражения 3) конфликт способен сыграть позитивную роль в межличностных отношениях, помочь отыскать решение назревших проблем 4) непосредственное общение человека с человеком - вот что лежит в основе всей системы экономических отношений в обществе и определяет все его структуры
28. **Из данных понятий постройте логический ряд так, чтобы каждое предыдущее понятие было родовым (более общим) по отношению к последующим** 1) общество 2) коллектив 3) группа 4) реальная группа 5) малая группа
29. **Из данных понятий постройте логический ряд так, чтобы каждое предыдущее понятие было родовым (более общим) по отношению к последующим** 1) дружба 2) общественные отношения 3) общество 4) межличностные отношения
30. **Выберите положительные и отрицательные последствия групповой сплочённости**  
 1) агрессивное поведение в отношении несимпатичного группе лица 2) позитивный психологический климат 3) возможное возрастание продуктивности группы 4) огруппление мышления 5) фасилитация и ингибция  
**положительные –**  
**отрицательные –**

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
Оценка «отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
Оценка «хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Оценка «удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны

		обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.



**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** дисциплины Б1.В.02 Организационная психология является обеспечение студентов знаниями, умениями и навыками в области организационной психологии, формирование готовности использовать психологические знания для оптимизации процесса управления организацией.

**Задачи** дисциплины:

1. Формирование у студентов системных представлений о психологических закономерностях функционирования организации.
3. Обеспечение овладения студентами системой методов психологического анализа, проектирования и управления социальной организацией.
4. Формирование компетенций в области психодиагностики для решения вопросов профессионального отбора и расстановки кадров, оптимизации обучения и мотивации персонала, а также для самопознания, самооценки и самосовершенствования
4. Формирование представлений о содержании и формах деятельности психолога в организации.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ПКД-1	знанием закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

1. психологическую модель организационной среды (ПКД-1);
2. основные принципы и методы построения организационно-психологического исследования (ПКД-1);
3. психологические технологии, обеспечивающие психологическую помощь человеку в типовых организационных ситуациях (ПКД-1).

**Уметь:**

1. проводить организационно-психологическое исследование (ПКД-1);
2. проводить психологический анализ проблем персонала (ПКД-1);
3. анализировать типовые организационные ситуации с точки зрения жизненных интересов персонала (ПКД-1);
4. анализировать организационную среду (ПКД-1).

**Владеть**

1. основными методами анализа исследований в области организационной психологии (ПКД-1);
2. основными методами анализа и обработки данных организационно-психологического исследования (ПКД-1);
3. основными психологическими технологиями, обеспечивающими психологическую помощь персоналу (ПКД-1);
4. основными методами психологического проектирования организационной среды (ПКД-1).

## 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.02 Организационная психология относится к вариативной части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Освоение дисциплины опирается на знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплин и практик: Б1.Б.09 Введение в профессию, Б1.Б.20 Общая психология, Б1.Б.29 Деловая этика и организационная культура, Б1.В.01 Социальная психология, Б1.В.03 Психология личности и индивидуальных различий, Б1.В.14

Психология труда, Б1.В.16 Профессиональное развитие личности, Б1.В.17 Профессиональная психодиагностика, Б1.В.19 Лидерство и формирование команды, Б2.В.01(У) Учебная практика, по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Б1.Б.21 Подбор и адаптация персонала, Б1.Б.26 Оценка труда персонала. Б1.В.11 Мотивация и стимулирование персонала, Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология, Б1.В.ДВ.05.01 Современные психотехнологии в управлении персоналом, Б2.В.03(Пд) Производственная практика, преддипломная.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации экзамен.

**Очная форма обучения (срок обучения 4 года)**

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Теоретические основы организационной психологии	6	27	4		6		17	
2	Психологические проблемы управления организацией	6	30	8		6		16	
3	Психологические аспекты работы с персоналом организации	6	30	8		6		16	
4	Место и роль психолога в организации	6	30	8		6		16	
	<b>Экзамен</b>	6	27						27
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>28</b>		<b>24</b>		<b>65</b>	<b>27</b>

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Теоретические основы организационной психологии	7	27	2				25	
2	Психологические проблемы управления организацией	7	30	2		2		26	
3	Психологические аспекты работы с персоналом организации	7	30	2		4		24	
4	Место и роль психолога в организации	7	30	2		2		26	
	<b>Экзамен</b>		27					18	9
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>119</b>	<b>9</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Теоретические основы организационной психологии**

Организационная психология как прикладная отрасль психологии. Психологические факторы, влияющие на работу организации: личностные и индивидуальные особенности людей, закономерностей их взаимодействия в социальных группах и организациях. Связь организационной психологии с психологией труда, инженерной психологией, социальной психологией, социологией, организационным поведением, теорией и практикой управления. Основные методы организационной психологии: аналитические, проектировочные, технологические. Специфика построения организационно-психологического исследования.

**Интерактив.** Обсуждение предмета организационной психологии в сравнении с предметами психологии труда, психологии управления, социологии организаций.

#### **Тема 2. Психологические проблемы управления организацией**

Особенности социального управления. Управление организациями как вид социального управления. Основные этапы становления и развития теории управления (теории менеджмента).

Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Психологические аспекты деятельности руководителя. Четыре культуры управления в современной управленческой деятельности. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления.

Группа в организации как объект управления. Психология управления коллективом. Команда как форма коллективного управления. Формальные и неформальные группы. Групповая динамика и групповые эффекты. Функционально-ролевая структура группы. Нормообразование.

Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации. Социально-психологическая характеристика субъекта управленческой деятельности.

### **Тема 3. Психологические аспекты работы с персоналом организации**

Психологическое обеспечение проблем кадрового менеджмента. Отбор, подбор и расстановка кадров. Методы и технологии подбора персонала. Этапы подбора. Компетентностный подход при подборе персонала. Кадровый мониторинг и профессиография. Профессиограмма и акмеограмма. Выявление профессионально-важных качеств.

Адаптация персонала. План адаптации персонала. Методы оценки работающего персонала: возможности и ограничения. Составление личного плана развития работников. Этика кадрового менеджмента.

Мотивационные аспекты управления персоналом. Мотивационно-ценностная составляющая исполнительской деятельности. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Основные виды стимулирования: экономическое, административное, социально-психологическое. Мотивационные системы предприятий и организаций.

Роль делового общения в организационных процессах. Коммуникативная компетентность и этапы ее развития. Этика деловых отношений. Типология видов, условий и этапов развития деловых конфликтов. Методология принятия коллективных решений в организации.

Межличностные конфликты и динамика их развития. Ситуативно - и перманентно конфликтные личности. Основные понятия: конфликт, инцидент, конфликтогены, конфликтная личность.

Компьютерные технологии в управлении персоналом. Технологии диагностики состояния коллектива. Технологии управления собраниями. Технологии оценки организационной эффективности. Технологии оптимизации корпоративной культуры и социально-психологического климата организации. Технологии установления и развития доверия в организации.

Стресс-менеджмент и тайм-менеджмент в организации. Профессиональное здоровье работников организации и здоровьесберегающие технологии в управлении персоналом.

Коррекционно-развивающие методы управления персоналом. Методы групповой коррекционной работы. Методы коррекции и развития эмоционального потенциала коллектива. Методики исследования и коррекции психологического климата в организации. Методы коррекции и развития межличностных отношений в коллективе.

### **Тема 3. Место и роль психолога в организации**

Основные направления и формы деятельности психолога в организации. Функции психолога в организации. Исследовательская (экспертная) функция. Консультационная функция. Педагогическая и просветительская функции. Задачи психолога в организации: работа с персоналом, организация труда, социально-психологическое обеспечение организационного управления и социального планирования

Работа по организационному развитию. Работа с персоналом. Работа с группой. Работа с руководителем. Технология предложения психологических услуг; организация продуктивного взаимодействия психолога с руководителем.

### **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа предназначена для развития навыков самостоятельного поиска необходимой информации по заданным вопросам или поставленной проблеме (теме).

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;



- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

Выполнение курсовой работы не предусмотрено учебным планом.

## **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

### **Приложение № 1**

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Полякова, И.В. Организационная психология: учебно-методическое пособие / И.В. Полякова. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83272.html>
2. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. — 2-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — ISBN 978-5-238-02136-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81552.html>

### **б) дополнительная литература:**

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. — Москва: Прометей, 2018. — 540 с. — ISBN 978-5-906879-70-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94506.html>
2. Белашева, И.В. Психология менеджмента: практикум / И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 107 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92590.html>
3. Журавлев, А.Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88379.html>

## **8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

**Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

Споры о датах увольнения

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru)›Ресурсы Интернет›572-res1-1

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Для эффективного изучения дисциплины необходимо, в первую очередь, чётко усвоить рекомендации, изложенные преподавателем на вводной лекции, ознакомиться с данной программой, всеми её разделами: целевой установкой, методическими указаниями, структурой курса, списком рекомендованной литературы.

По основным темам программы читаются лекции.

Лекция не должна быть для обучающихся пассивной формой занятий. На лекции необходимо активно работать: внимательно отслеживать ход рассуждений преподавателя, вести как можно более подробный конспект. При ведении конспекта часть страницы (поле) необходимо оставлять свободной для последующей доработки лекционного материала во время самостоятельной работы. Конспект следует вести так, чтобы им было максимально удобно пользоваться в последующем. С этой целью основные положения желательно выделять подчёркиванием, цветом и т. д. Если какие-то высказанные преподавателем во время лекции положения не понятны, то необходимо их уточнить, задав соответствующие вопросы.

Практические занятия предусмотрены программой по всем ключевым темам курса. Они должны обеспечить контроль усвоения учебного материала обучающимися, расширение и

углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей обучающихся к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам.

#### *Методика самостоятельной работы обучающихся с литературой*

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет систематическое, целеустремленное и вдумчивое чтение рекомендованной литературы. Без овладения навыками работы с книгой, формирования в себе стремления и привычки получать новые знания из книг невозможна подготовка настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать необходимо то, что рекомендуется к каждой теме учебной программой, планами практических занятий, другими учебно-методическими материалами, а также преподавателями. В учебных программах, планах семинарских занятий вся рекомендуемая литература обычно подразделяется на основную и дополнительную.

К основной литературе относится тот минимум источников, который необходим для полного и твердого освоения учебного материала (первоисточники, учебники, учебные пособия).

Дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала, расширения кругозора обучающегося. Изучение ее необходимо, в частности, при подготовке контрольных работ, при освещении ряда новых актуальных, дискуссионных вопросов, которые еще не вошли в учебники и учебные пособия. Всячески приветствуется и служит показателем активности обучающегося самостоятельный поиск литературы.

Читать литературу нужно систематически, по плану, правильно распределяя время. Способ чтения определяется его целью. Одна книга берется в руки для того, чтобы узнать, о чем в ней говорится, другая – чтобы ее изучить полностью, третья – чтобы найти в ней ответ на поставленный вопрос, четвертая – чтобы взять из нее фактические данные.

### **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

#### **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

##### **R-Portal**

<https://hr-portal.ru/>

##### **Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

##### **Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

### **Сайт Журнала Управление персоналом**

<https://www.top-personal.ru/magazines.html>

[Споры о датах увольнения](#)

Имеются сведения о журнале. Доступны различные статьи об управлении бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системе компенсаций, подбора, оценки, мотивации и стимулирования персонала.

### **Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

### **База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) › Ресурсы Интернет › [572-res1-1](#)

### **Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

### **Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

### **Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

### **Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

На практических и семинарских занятиях с обучающимися рекомендуется соотносить

знания, получаемые в процессе изучения данной учебной дисциплины, с реальными практическими ситуациями, с которыми они сталкиваются, предлагать интерпретации и возможные решения этих управленческих ситуаций с использованием получаемых на учебных занятиях знаний.

Обучающимся рекомендуется:

А) при планировании занятий по дисциплине систематически повторять пройденный материал с целью его закрепления и связывания в единое целое с уже пройденным материалом;

Б) в связи с использованием учебно-материальной базы института заранее ознакомиться с материалами, имеющимися в библиотеке института, включая электронную библиотеку, по темам и проблемам данной учебной дисциплины;

В) при подготовке к текущему и промежуточному контролю уточнить у преподавателя требования, предъявляемые к такому контролю, и вопросы, на которые необходимо будет ответить во время проведения контроля.

При использовании дистанционных образовательных технологий обучающимся рекомендуется:

1. Заранее знакомиться с учебной программой по соответствующей дисциплине, с темой, которую им предстоит изучить на очередном занятии с тем, чтобы во время проведения соответствующих занятий обращать основное внимание на их содержание, а не структуру или форму.

2. Готовясь к очередной лекции, повторять пройденный материал и формулировать по нему вопросы, которые необходимо будет задать преподавателю на очередном занятии.

3. Не довольствоваться только теми знаниями, которые могут быть получены в процессе общения и взаимодействия с преподавателем данной учебной дисциплины непосредственно на занятиях, но находить и дополнительно самостоятельно изучать литературу по теме. Желательно также ее конспектировать.

4. В идеале разумно, если студент, обучающийся дистанционно, будет заранее готовиться к очередным занятиям по имеющимся в его распоряжении первоисточникам, и это позволит ему лучше усвоить материал очередного занятия.

5. Обучающемуся полезно перед началом изучения данной учебной дисциплины иметь в своем распоряжении перечень контрольных вопросов и соотносить с ним тематику проводимых занятий. Это необходимо для того, чтобы можно было в процессе проведения занятий по данной учебной дисциплине проконтролировать получение всех знаний и умений, необходимых для успешного прохождения промежуточной аттестации.

Г) для повышения качества усвоения материала делать акцент на понимание наиболее сложных, неоднозначно трактуемых в науке проблем и вопросов, связанных с данной учебной дисциплиной, и постараться как следует ознакомиться с возможными их решениями или ответами на них.

### **Составитель рабочей программы дисциплины:**

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Варшавская Надежда Евгеньевна

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1 Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1.	ПКД-1	знанием закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них	1. знание психологической модели организационной среды; 2. знание основных принципов и методов построения организационно-психологического исследования; 3. знание психологических технологий, обеспечивающих психологическую помощь человеку в типовых организационных ситуациях	1. умение проводить организационно-психологическое исследование; 2. умение проводить психологический анализ проблем персонала; 3. умение анализировать типовые организационные ситуации с точки зрения жизненных интересов персонала; 4. умение анализировать организационную среду	1. владение основными методами анализа исследований в области организационной психологии; 2. владение основными методами анализа и обработки данных организационно-психологического исследования; 3. владение основными психологическими технологиями, обеспечивающими психологическую помощь персоналу; 4. владение основными методами психологического проектирования организационной среды

#### 1.2 Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой,

		рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
--	--	--

### 1.3 Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	знание психологической модели организационной среды; основных принципов и методов построения организационно-психологического исследования; психологических технологий, обеспечивающих психологическую помощь человеку в типовых организационных ситуациях	ПКД-1	Тема 1. Теоретические основы организационной психологии Тема 2. Психологические проблемы управления организацией Тема 3. Психологические аспекты работы с персоналом организации Тема 4. Место и роль психолога в организации	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к экзамену
2	умение проводить организационно-психологическое исследование; проводить психологический анализ проблем персонала; анализировать типовые организационные ситуации с точки зрения жизненных интересов персонала; анализировать организационную среду	ПКД-1	Тема 1. Теоретические основы организационной психологии Тема 2. Психологические проблемы управления организацией Тема 3. Психологические аспекты работы с персоналом организации Тема 4. Место и роль психолога в организации	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к экзамену
3	владение основными методами анализа исследований в области организационной психологии; основными методами анализа и обработки данных организационно-психологического исследования; основными психологическими технологиями,	ПКД-1	Тема 1. Теоретические основы организационной психологии Тема 2. Психологические проблемы управления организацией Тема 3. Психологические аспекты работы с	1.устный опрос 2.доклад	Вопросы к экзамену

обеспечивающими психологическую помощь персоналу; основными методами психологического проектирования организационной среды		персоналом организации Тема 4. Место и роль психолога в организации		
--	--	--	--	--

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

- Тема 1. Организационная психология как прикладная отрасль психологии
- Тема 2. Психологические факторы, влияющие на работу организации
- Тема 3. Специфика построения организационно-психологического исследования
- Тема 4. Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами
- Тема 5. Психологические аспекты деятельности руководителя
- Тема 6. Группа в организации как объект управления
- Тема 7. Психологическое обеспечение проблем кадрового менеджмента
- Тема 8. Адаптация персонала
- Тема 9. Коррекционно-развивающие методы управления персоналом
- Тема 10. Основные направления и формы деятельности психолога в организации
- Тема 11. Функции психолога в организации
- Тема 12. Организация продуктивного взаимодействия психолога с руководителем

#### 2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях

<b>Оценка «отлично»</b>	Выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
<b>Оценка «хорошо»</b>	Выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>	Выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
<b>Оценка «неудовлетворительно»</b>	Выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.



## 2.2 Тематика докладов

1. Анализ проблемного поля отечественной и зарубежной организационной психологии
2. Обоснование схемы анализа проблем, связанных с жизненными интересами персонала
3. Определение актуальных требований и перспектив организационного развития
4. Оценка и анализ удовлетворенности персонала организационной средой
5. Определение запроса на работу психолога в организации

### 2.2.1 Критерии оценки выступлений (докладов)

<b>Оценка «отлично»</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
<b>Оценка «хорошо»</b>	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
<b>Оценка «неудовлетворительно»</b>	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.3 Вопросы для устного опроса

1. Психологические аспекты деятельности руководителя.
2. Психология управления коллективом.
3. Команда как форма коллективного управления.
4. Формальные и неформальные группы.
5. Групповая динамика и групповые эффекты.
6. Психологическое обеспечение проблем кадрового менеджмента.
7. Профессиограмма и акмеограмма. Выявление профессионально-важных качеств.
8. Адаптация персонала. План адаптации персонала.
9. Методы оценки работающего персонала: возможности и ограничения.
10. Мотивационные аспекты управления персоналом.
11. Роль делового общения в организационных процессах.
12. Коммуникативная компетентность и этапы ее развития.
13. Ситуативно - и перманентно конфликтные личности.
14. Технологии диагностики состояния коллектива.
15. Технологии оптимизации корпоративной культуры и социально-психологического климата организации.
16. Коррекционно-развивающие методы управления персоналом.
17. Функции психолога в организации.
18. Технология предложения психологических услуг; организация продуктивного взаимодействия психолога с руководителем

### 2.3.1 Критерии оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

## **2.7 Задания для самостоятельной работы**

1. Проработка и конспектирование учебной литературы по вопросам, вынесенным на семинарские занятия и на самостоятельное изучение.
2. Систематическое ведение терминологического словаря.
3. Подготовка к тестированию.
4. Подготовка доклада.

### **2.7.1 Критерии оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.

- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к экзамену**

1. Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами.
2. Психологические аспекты деятельности руководителя.
3. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления.
4. Психология управления коллективом.
5. Команда как форма коллективного управления.
6. Формальные и неформальные группы.
7. Групповая динамика и групповые эффекты.
8. Функционально-ролевая структура группы. Нормообразование.
9. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации.
10. Социально-психологическая характеристика субъекта управленческой деятельности.
11. Психологическое обеспечение проблем кадрового менеджмента.
12. Отбор, подбор и расстановка кадров.
13. Методы и технологии подбора персонала. Этапы подбора. Компетентностный подход при подборе персонала.
14. Кадровый мониторинг и профессиография.
15. Профессиограмма и акмеограмма. Выявление профессионально-важных качеств.
16. Адаптация персонала. План адаптации персонала.
17. Методы оценки работающего персонала: возможности и ограничения.
18. Составление личного плана развития работников. Этика кадрового менеджмента.
19. Мотивационные аспекты управления персоналом. Мотивационно-ценностная составляющая исполнительской деятельности.
20. Теории мотивации: содержательные и процессуальные.
21. Основные виды стимулирования: экономическое, административное, социально-психологическое. Мотивационные системы предприятий и организаций.
22. Роль делового общения в организационных процессах. Этика деловых отношений.
23. Коммуникативная компетентность и этапы ее развития.
24. Типология видов, условий и этапов развития деловых конфликтов.
25. Методология принятия коллективных решений в организации.

26. Ситуативно - и перманентно конфликтные личности.
27. Компьютерные технологии в управлении персоналом.
28. Технологии диагностики состояния коллектива.
29. Технологии управления собраниями.
30. Технологии оценки организационной эффективности.
31. Технологии оптимизации корпоративной культуры и социально-психологического климата организации.
32. Технологии установления и развития доверия в организации.
33. Стресс-менеджмент и тайм-менеджмент в организации.
34. Профессиональное здоровье работников организации и здоровьесберегающие технологии в управлении персоналом.
35. Коррекционно-развивающие методы управления персоналом.
36. Методы групповой коррекционной работы.
37. Методы коррекции и развития эмоционального потенциала коллектива. Методики исследования и коррекции психологического климата в организации.
38. Методы коррекции и развития межличностных отношений в коллективе.
39. Основные направления и формы деятельности психолога в организации.
40. Функции психолога в организации.
41. Исследовательская (экспертная) функция.
42. Консультационная функция.
43. Педагогическая и просветительская функции.
44. Задачи психолога в организации: работа с персоналом, организация труда, социально-психологическое обеспечение организационного управления и социального планирования
45. Работа по организационному развитию.
46. Работа с персоналом.
47. Работа с группой.
48. Работа с руководителем.
49. Технология предложения психологических услуг; организация продуктивного взаимодействия психолога с руководителем

### **3.2 Тестовые задания**

1. **Как называется определенная форма действий человека во взаимоотношении «индивид-организация»:**
  - 1) общие реакции на условия жизни и среду,
  - 2) поведение,
  - 3) образ жизни и действий,
  - 4) все определения верны.
2. **Как называются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе:**
  - 1) руководство,
  - 2) лидерство,
  - 3) стиль управления,
  - 4) все определения верны.
3. **Как называется член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников:**
  - 1) руководитель,
  - 2) вожак,
  - 3) лидер,
  - 4) командир,
  - 5) все определения верны.
4. **Как называется механизм, направляющий усилия коллектива или личности на выполнение общих задач:**

- 1) стиль руководства,
- 2) влияние,
- 3) воздействие
- 4) руководство,
- 5) манипуляция,
- 6) все определения верны.

**5. Отметьте условия образования малой группы:**

- 1) наличие общей территории,
- 2) время взаимодействия,
- 3) численность группы,
- 4) все определения верны.

**6. Отметьте объективные показатели эффективности организаций:**

- 1) результативность,
- 2) производительность,
- 3) продуктивность,
- 4) рентабельность,
- 5) экологичность,
- 6) все определения верны.

**7. Отметьте субъективные показатели эффективности организаций:**

- 1) активность,
- 2) удовлетворенность трудом,
- 3) производительность,
- 4) результативность,
- 5) наличие общей территории,
- 6) все определения верны.

**8. Как называется группа людей свободных, не имеющих взаимных обязательств друг перед другом, и собравшихся для обсуждения какой-либо проблемы:**

- 1) компания,
- 2) комиция,
- 3) коалиция,
- 4) команда,
- 5) когорта.

**9. Как называется группа людей, объединенных на основе взаимных соглашений (например, группа специалистов):**

- 1) компания,
- 2) комиция,
- 3) коалиция,
- 4) команда,
- 5) когорта.

**10. Как называется сплоченная группа людей, специально подготовленных для совместной работы**

- 1) компания,
- 2) комиция,
- 3) коалиция,
- 4) команда,
- 5) когорта.

**11. Как называется группа людей, вместе проводящих свободное время (например, друзья).**

- 1) компания,
- 2) комиция,
- 3) коалиция,
- 4) команда,
- 5) когорта.

- 12. Как называется выбор наилучшей (оптимальной) или приемлемой, удовлетворительной альтернативы, т. е. определенные действия над множеством альтернатив:**
- 1) стиль управления,
  - 2) управление конфликтами,
  - 3) принятие решений,
  - 4) мозговой штурм.
- 13. Как называется такой метод принятия решений, как мысленное объединение в единое целое выделенных, анализируемых элементов:**
- 1) сравнение,
  - 2) анализ,
  - 3) синтез,
  - 4) абстрагирование.
- 14. Как называется такой метод принятия решений, как установление различия и сходства исследуемых проблем, факторов, ограничений, альтернатив и др.:**
- 1) сравнение,
  - 2) анализ,
  - 3) синтез,
  - 4) абстрагирование.
- 15. Как называется такой метод принятия решений, как мысленное разложение общего на части (объекта на составляющие элементы):**
- 1) сравнение,
  - 2) анализ,
  - 3) синтез,
  - 4) абстрагирование.
- 16. Как называется такой метод принятия решений, как выделение существенных элементов в анализируемом объекте:**
- 1) сравнение,
  - 2) анализ,
  - 3) синтез,
  - 4) абстрагирование.
- 17. Как называется такой тип конфликта, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы:**
- 1) **внутриличностный конфликт,**
  - 2) **межличностный конфликт,**
  - 3) **конфликт между личностью и группой,**
  - 4) **межгрупповой конфликт.**
- 18. Как называется такой тип конфликта как конфликт между отдельными индивидами в процессе в процессе их социального и психологического взаимодействия:**
- 1) внутриличностный конфликт,
  - 2) межличностный конфликт,
  - 3) конфликт между личностью и группой,
  - 4) межгрупповой конфликт.
- 19. Как называется побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей:**
- 1) причина,
  - 2) потребность,
  - 3) мотив,
  - 4) стимул,
  - 5) все определения верны.
- 20. Как называется система материального, морального поощрения, вознаграждения за трудовое участие:**
- 1) причина,

- 2) потребность,
- 3) мотив,
- 4) стимул,
- 5) все определения верны.

**21. Как называется система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других:**

- 1) корпоративный дух,
- 2) социально-психологический климат,
- 3) профессиональная этика,
- 4) организационная культура,
- 5) все определения верны.

**22. Как называется функция организационной культуры, которая усиливает систему социальной стабильности в организации:**

- 1) охранная,
- 2) интегрирующая,
- 3) регулирующая,
- 4) адаптивная,
- 5) ориентирующая.

**23. Как называется функция организационной культуры, которая является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации:**

- 1) охранная,
- 2) интегрирующая,
- 3) регулирующая,
- 4) адаптивная,
- 5) ориентирующая.

**24. Как называется функция организационной культуры, которая состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий:**

- 1) охранная,
- 2) интегрирующая,
- 3) регулирующая,
- 4) адаптивная,
- 5) мотивационная.

**25. Как называется функция организационной культуры, которая выражается в чувстве общности всех членов организации:**

- 1) охранная,
- 2) интегрирующая,
- 3) регулирующая,
- 4) адаптивная,
- 5) мотивационная.

**26. Как называется функция организационной культуры, которая усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей:**

- 1) охранная,
- 2) интегрирующая,
- 3) регулирующая,
- 4) адаптивная,
- 5) мотивационная.

**27. Как называется психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении, фирме, корпорации), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах:**

- 1) эмоциональное выгорание,
- 2) стресс,
- 3) переутомление,
- 4) депрессия,
- 5) все определения верны.

**28. Определите требования к содержанию труда работника (исключите одно – наименее подходящее):**

- 1) Четко определенные должностные обязанности
- 2) Четкая постановка целей
- 3) Оптимальность режимов труда и отдыха
- 4) Сложность, но посильность заданий

**29. Из списка характеристик, определяющих мотивационный потенциал работы (Д.Хакмен и Г.Олдхэм), исключите одну лишнюю:**

- 1) Разнообразие
- 2) Целостность
- 3) Простота
- 4) Автономия
- 5) Обратная связь

**30. Определите требования к оплате труда работника (исключите одно – наименее подходящее):**

- 1) Стабильность и предсказуемость
- 2) Справедливость
- 3) Анонимность

**31. Определите автора теории справедливости:**

- 1) З.Фрейд
- 2) К.Юнг
- 3) Б.Вайнер
- 4) С.Адамс
- 5) Ф.Зимбардо
- 6) Э.Шейн
- 7) Э.Фромм
- 8) А.Маслоу

**32. Определите требования к деловому взаимодействию работника (исключите одно – наименее подходящее):**

- 1) Выраженность взаимодействия
- 2) Здоровая конкуренция
- 3) Сотрудничество

**33. Определите основные характеристики автономных рабочих групп по Д. Хакмену (исключите одну – наименее подходящую):**

- 1) Принятие каждым персональной ответственности за групповые результаты
- 2) Ответственность только за свои результаты
- 3) Обращение работника за помощью, поддержкой и ресурсами, если своих не хватает
- 4) Помощь членам своих и других групп

### 3.3. Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

<p>Оценка экзамена (стандартная)</p>	<p>Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)</p>	<p>Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам</p>
--	---	--

<b>Оценка «отлично»</b>	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
<b>Оценка «хорошо»</b>	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
<b>Оценка «удовлетворительно»</b>	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
<b>Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено</b>	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.





**Московский  
Институт  
Психоанализа**

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Утверждена  
на заседании Ученого совета  
протокол № 7 от 26.02.2020 года*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ**

Направление подготовки/специальность	<i>38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</i>
Направленность (профиль)/специализация	<i>Управление персоналом и основы психологии</i>
Программа подготовки	<i>Прикладной бакалавриат</i>
Уровень высшего образования	<i>Бакалавриат</i>
Виды профессиональной деятельности	<i>Организационно-управленческая и экономическая; социально-психологическая</i>
Формы обучения	<i>Очная, заочная</i>

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** изучения дисциплины «Психология личности и индивидуальных различий» является формирование у студентов представлений о системном характере детерминации поведения и развития человека как индивида в системе биологического вида, личности в системе социальных отношений и индивидуальности в системе смысловых отношений, а также об основных подходах к теоретическому и эмпирическому исследованию личности, как одной из центральных междисциплинарных проблем современной психологии.

### Задачи дисциплины:

1. Знакомство с основными подходами к исследованию проблемы личности в отечественной и зарубежной психологии;
2. Знакомство с системным, историко-эволюционным подходом к определению личности, как особого свойства, приобретаемого человеком в системе общественных отношений;
3. Знакомство с основными подходами к определению движущих сил и закономерностей возникновения и развития личности в онто- и филогенезе;
4. Знакомство с основными предпосылками и условиями развития личности в онтогенезе, а также основными проявлениями индивидуальности личности;
5. Знакомство с основными подходами и методами исследования и воздействия на личность в практической психологии личности.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Код компетенции	Название компетенции
1	ПКД-1	знанием закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### Знать:

1. Основные подходы к определению понятия личность в психологии (системный, историко-эволюционный, деятельностно-смысловой подходы) (ПКД-1);
2. Основные отечественные и зарубежные теории личности (психодинамические, поведенческие, когнитивные, гуманистические, культурно-исторические, деятельностно-смысловые и т.д.) (ПКД-1);
3. Движущие силы и основные закономерности развития личности в онтогенезе (ПКД-1);
4. Основные предпосылки и условия развития личности (индивидуальные свойства, социотипические формы поведения), а также продуктивные (мотивационно-смысловые отношения) и инструментальные (характер, способности, стилевые особенности) проявления личности (ПКД-1);

### Уметь:

1. Анализировать проблемы современной психологии личности с позиции системного, историко-эволюционного, деятельностно-смыслового подходов (ПКД-1);
2. Ориентироваться в основных теоретических и эмпирических подходах к исследованию проблемы личности в отечественной и зарубежной психологии (ПКД-1);
3. Ориентироваться в основных подходах к исследованию проблемы развития личности в онтогенезе (ПКД-1);
4. Организовывать психологическое воздействие на функционирование психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива (ПКД-1)

## Владеть

1. Навыками психологической диагностики психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива (ПКД-1);

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология личности и индивидуальных различий» относится к вариативной части блока Б 1 «Дисциплины (модули)», индекс дисциплины Б1.В.03.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: «Профессиональная психодиагностика», «Мотивация и стимулирование персонала».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как последующее: «Профессиональное развитие личности», «Социология», «Общая психология», «Социальная психология».

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы 108 часов.

Форма проведения промежуточной аттестации зачет с оценкой.

#### Очная форма обучения (срок обучения 4 года)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем						
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив			
1	Личность как предмет психологического исследования	4	8	2		2		4		
2	Теории личности в зарубежной психологии	4	8	2		2		4		
3	Теории личности в отечественной психологии	4	8	2		2		4		
4	Движущие силы и условия развития личности	4	8	2		2		4		
5	Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности	4	10	2		2		6		
6	Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности	4	10	2		2		6		
7	Инструментальные проявления индивидуальности	4	14	4		4		6		
8	Мотивационно-смысловые отношения личности	4	14	4		4		6		
9	Самосознание личности	4	12	2		4		6		
10	Методические приёмы практической психологии личности	4	12	2		4		6		
	<b>Зачет с оценкой</b>	4	4					4		
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>24</b>		<b>28</b>		<b>56</b>		

## Заочная форма обучения (срок обучения 5 лет)

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем					
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Личность как предмет психологического исследования	4	8	2		2		4	
2	Теории личности в зарубежной психологии	4	8	2		2		4	
3	Теории личности в отечественной психологии	4	8	2		2		4	
4	Движущие силы и условия развития личности	4	8	2		2		4	
5	Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности	4	10	2		2		6	
6	Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности	4	10	2		2		6	
7	Инструментальные проявления индивидуальности	4	14	4		4		6	
8	Мотивационно-смысловые отношения личности	4	14	4		4		6	
9	Самосознание личности	4	12	2		4		6	
10	Методические приёмы практической психологии личности	4	12	2		4		6	
	<b>Зачет с оценкой</b>	4	4						<b>4</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>108</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>88</b>	<b>4</b>

### Содержание тем (разделов) дисциплины

#### **Тема 1. Личность как предмет психологического исследования**

Понятие личность в науках о человеке и обществе. Понятие «личность» в широком и узком смысле слова. Специфика психологического подхода к понятию личность: интегральность, уникальность, устойчивость, динамичность, открытость. Многообразие феноменологии психологии личности

Уровни методологии науки. Философский уровень методологии в психологии личности и его функции: интегративная, критико-конструирующая, мировоззренческая нормативно-аксиологическая. Образы человека в психологии: психоанализе, бихевиоризме, когнитивной психологии, культурно-историческом и деятельностном подходах. Стратегии изучения организации личности: конституционально-антропометрическая, факторная, блочная, мотивационно-динамическая, поведенчески-интеракционистская. «Птолемеевское» и «коперниковское» понимание «Я» в психологии.

Системный подход в науках о природе и человеке. Система и её основные характеристики: целостность, структурность, иерархичность, открытость, закрытость, множественность описаний. Системный подход к исследованию человека. Человек как организм в системе биосферы. Человек как вид в системе биологического вида. Человек как личности в социальной системе.

Предмет и задачи историко-эволюционного подхода. Принципы историко-

эволюционного подхода. Консервативные и революционные тенденции и их функции в развитии систем. Адаптивная и неадаптивная активность. Формы неадаптивной активности. Понятие смеховой культуры. Пути перестройки социальных систем. Эволюционный смысл индивидуальности.

Понятие деятельности в психологии. Деятельность как объяснительный принцип (методология) и как предмет исследования. Свойства деятельности. Принцип единства деятельности и отражения. Деятельность и личность. Традиционное и деятельностное понимание личности. Методологический принцип разделения понятий индивид, личность, индивидуальность. Принципы психологического анализа личности в деятельностном подходе.

## **Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии**

Понимание личности в бихевиоризме и необихевиоризме. Основные идеи социогенетических теорий личности в бихевиоризме и необихевиоризме, задача прогнозирования поведения и управление поведением личности. Этапы развития бихевиоризма и особенности понимания личности авторами этого направления: классический бихевиоризм (Д. Уотсон), необихевиоризм (Э. Толмен, К. Халл, Б. Скиннер), социальный бихевиоризм, теории социального научения (А. Бандура, Д. Роттер).

Понимание личности во фрейдизме и неофрейдизме. Биологизаторский подход к пониманию личности в классическом фрейдизме. Психодинамическая теория личности З. Фрейда. Неофрейдистские теории личности. Аналитическая теория личности К. Юнга. Индивидуальная теория личности А. Адлера. Социокультурная теория личности К. Хорни. Теория отчуждения Э. Фромма. Эпигенетическая психосоциальная теория личности Э. Эриксона.

Понимание личности в гуманистической психологии. Основные проблемы гуманистической психологии: целостность, развитие, самоактуализация, высшие ценности, творчество, свобода, ответственность, любовь. Феноменологическая теория личности К. Роджерса. Теория самоактуализации А. Маслоу. Теория черт личности Г. Олпорта. Проблема мотивов и потребностей в гуманистической психологии.

## **Тема 3. Теории личности в отечественной психологии**

Первые теории личности в отечественной психологии: их содержание и критика (А.Ф. Лазурский, В.М. Бехтерев, М.Я. Басовым).

Проблема личности в советской марксистской психологии: общая характеристика, основные методологические принципы. Разделение понятий «индивид» и «личность». Деятельность как системообразующее основание личности. Социальная детерминация развития личности.

Проблема личности в культурно-исторической психологии Л.С. Выготского и его учеников.

Деятельностный подход к проблеме личности. Личность в работах представителей Харьковской школы (А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, Л.И. Божович, Б.В. Зейгарник и т.д.). Основные подходы к исследованию личности в школе С.Л. Рубинштейна (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова и т.д.). Теория личности А.В. Петровского.

Проблема личности в работах ленинградской школы (Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев). Проблема личности в работах грузинской школы Д.Н. Узнадзе.

Критическая оценка советских теорий личности в работах А.Б. Орлова, В.В. Петухова, Л.Н. Собчик, Б.С. Братуся, В.П. Зинченко. Размышления о личности в трудах современных отечественных психологов.

## **Тема 4. Движущие силы и условия развития личности**

Роль среды и наследственности в развитии личности. Однофакторные и двухфакторные теории развития личности. Теории конфронтации и конвергенции двух факторов и их критика. Системный, историко-эволюционный подход к детерминации развития личности в онтогенезе и филогенезе (А.Г. Асмолов). Индивидуальные свойства, как безличные предпосылки развития личности. Общественно-исторический образ жизни, как источник развития личности. Поступок как начало и единица анализа личности.

Культурно-исторический и деятельностный подход к проблеме развития психики и лич-

ности в онтогенезе. Понятие натуральных и высших психических функций. Понятия ведущей деятельности и социальной ситуации развития и их роль в развитии личности в онтогенезе (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович, Д.Б. Эльконин).

Исследование проблемы развития личности в онтогенезе в работах отечественных психологов (Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.А. Бодалев, А.В. Петровский и др.). Присвоение общественной сущности человека в процессе развития личности ребенка. Роль биологических и социальных факторов в развитии личности. Движущие силы развития личности в онтогенезе. Основные этапы развития личности по А.Н. Леонтьеву, Л.И. Божович. Механизмы развития личности в онтогенезе по Ю.Б. Гиппенрейтер. Периодизация развития личности по Э. Эриксону.

Жизненный путь личности как последовательность выборов. Понятие психологически зрелой личности. Критерии зрелой личности. Инструментальные и продуктивные проявления индивидуальности. Характер, способности, стилевые особенности личности. Критерии сформированности личности по Л.И. Божович. Личностные кризисы. Личностный рост.

Генетический подход в исследовании личности.

### **Тема 5. Индивидные свойства как безличная предпосылка развития личности**

Индивид и индивидные свойства. Особенности эволюции и жизнедеятельности вида Homo Sapiens. Подходы к изучению индивидных свойств личности: феноmenoграфический и историко-эволюционный. Характеристики индивидных свойств и их роль в развитии личности. Классификация индивидных свойств личности (по Б.Г. Ананьеву). Темперамент и задатки.

Темперамент как организмическое основание личности. Основные подходы к изучению темперамента: гуморальный, конституциональный, нейрофизиологический, их критика. Место темперамента в структуре личности (Э.Кречмер, Б.М.Теплов, В.Д.Небылицин, Дж. Гилфорд, Я.Стрелю и т.д.). Проявления темперамента в поведении человека: общая активность, эмоциональность, двигательная активность.

Органические побуждения индивида и их влияние на способы осуществления поведения личности. Потребности нужды и потребности роста.

Развитие возрастно-половых свойств индивида в процессе социализации личности. Биологический возраст и периодизация развития индивида. Психология половых различий. Понятие генотипического, фенотипического, психологического пола. Формирование половой идентичности личности. Полоролевые стереотипы.

Методы изучения индивидных свойств личности.

### **Тема 6. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности**

Общественно-исторический образ жизни как пространство выбора и развития личности. Основные направления исследования общественно-исторического образа жизни. Социотипическое поведение личности: национальный характер, социальный характер, социальная роль. Диспозиционная регуляция социотипического поведения личности (В.А. Ядов).

Механизмы перехода социальнотипического к индивидуальному поведению личности. Смена ролевых позиций: роль для группы и роль для себя. «Феномен игры ролями». Концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в малой группе (А. В. Петровский).

Содействие – основа социализации личности. Феномен «психологического симбиоза». От содействия – к самоконтролю поведения личности. Три грани социализации личности: индивидуализация, интимизация, интериоризация.

Методы исследования социотипического поведения личности.

### **Тема 7. Инструментальные проявления индивидуальности**

Характер как система отношения личности к социальной действительности, к труду, к себе и другим людям. Понятие черты характера. Примеры определений и подходов к пониманию характера в отечественной и зарубежной психологии: Б.Г.Ананьев, З.Фрейд, К.Хорни, А.Адлер и др. Связь характера с направленностью личности (Э.Фромм). Типологии и акцентуации характера (З. Фрейд, К.Г. Юнг, А.Ф. Лазурский, Э. Фромм, П.Б. Ганнушкин, К. Леонгард, А.Е. Личко).

Проблема способностей в психологии. Общие и частные способности. Определение способностей (Б.М.Теплов). Роль деятельности в развитии способностей. Место способностей в структуре личности. Связь развития способностей и личности. Понятие одарённости в психологии.

Стилевые особенности личности. Индивидуальный стиль жизни (А. Адлер). Индивидуальный стиль деятельности (В.С. Мерлин, Е.А. Климов).

Методы исследования инструментальных проявлений индивидуальности.

### **Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности**

Мотивационно-смысловые отношения личности. Особенности мотивационно-смысловых отношений. Переживания и их функции в становлении индивидуальности. Динамика мотивационно-смысловых отношений. Неосознаваемые мотивы и смысловые установки. Динамическая смысловая система и её основные компоненты. Уровни смысловой сферы личности.

Проблема мотивации поведения личности (И.М. Сеченов, С.Л.Рубинштейн, А.Ц. Пуни, В.А.Крутецкий, Е. П. Ильин и др.). Понятия потребности, мотива, иерархии мотивов, мотивации, мотивационной сферы личности. Функции мотивов. Мотивационные состояния человека (интересы, желания, стремления, намерения, влечения, установки).

Направленность как ведущая мотивационная и содержательная характеристика личности, её системообразующее свойство, определяющее психологический склад личности. Понятие направленности по В. Штерну. В разных психологических концепциях личности направленность раскрывается по-разному: как «динамическая тенденция» (С.Л. Рубинштейн), «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев), «субъективные отношения личности» (Б.Ф. Ломов), «основная жизненная направленность» (Б.Г. Ананьев).

Проблема воли в психологии личности. Свобода личности, личностный выбор, самоопределение личности. Волевая регуляция как произвольное изменение побуждения к действию (В.А. Иванников). Намеренное изменение смысла действий как механизм волевой регуляции. Произвольная форма мотивации как основа волевой регуляции поведения. Волевые качества личности (А. И. Высоккий, Б. Н. Смирнов, В. Дойл и др.). Развитие воли у человека. Самостоятельное управление своей судьбой.

Методы исследования продуктивных проявлений индивидуальности.

### **Тема 9. Самосознание личности**

Понятие о самосознании личности (С.Л. Рубинштейн, В.С. Мерлин, Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, И.И. Чеснокова, Р. Бернс, и др.). Структура, функции самосознания (примеры подходов в отечественной и зарубежной психологии). Представления о самосознании в концепции «личностного Я» В.В. Столина. Структура самосознания по В.С. Мухиной. Учение о самосознании М. Розенберга.

Возникновение самосознания в ходе развития личности. Понятие об активном познающем Я и эмпирической личности. Строение личности по У. Джемсу. Самосознание как процесс. Факторы самопознания. Формы и способы самопознания.

Критерии самосознания. Роль самосознания в саморегуляции личности. Я-концепция и система образов-Я личности. Самоотношение личности: строение, функции (У. Джемс, С.Р. Панталеон, Л. Уэлс и Дж. Марвел). Самооценка и уровень притязаний личности. Этапы развития самосознания личности в онтогенезе. К. Роджерс о самосознании и его роли в функционировании личности.

Методы исследования самосознания личности.

### **Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности**

Психология личности как область психологической практики. Личность как объект психологического исследования и воздействия.

Методы исследования личности. Идеографический и номотетический подход в изучении личности. Методический принцип прерывания деятельности. Качественные и количественные методы в изучении личности. Q-, L-, T-данные в изучении личности. Клинический метод в ис-

следовании личности: понятие базисного процесса и функциональных проб. Анализ единичного случая. Опросниковые методики в исследовании личности. Проективные методы в исследовании личности.

Формы психологического воздействия на личность: психологическое консультирование, психотерапия, воспитание, обучение, психологический тренинг, группы самопознания и т.д. Методический принцип деятельностного опосредствования мотивов и смысловых установок. Методы воздействия на личность в различных психотерапевтических подходах: психоаналитическом, когнитивно-бихевиоральном, гуманистическом, экзистенциально-аналитическом, деятельностном и т.д.

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

### Виды самостоятельной работы

Тема	Вид и содержание самостоятельной работы
Тема 1. Личность как предмет психологического исследования	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
	Подготовка к докладу
Тема 3. Теории личности в отечественной психологии	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
	Подготовка эссе
Тема 4. Движущие силы и условия развития личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 5. Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 6. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 7. Инструментальные проявления индивидуальности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 9. Самосознание личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам
	Подготовка реферата

Самостоятельная работа играет значительную роль в успешном освоении дисциплины студентами. В наибольшей степени это относится к обучающимся заочной форме обучения.

В рамках преподавания дисциплины запланированы следующие виды самостоятельной работы студентов и формы её текущего контроля:

**Подготовка к семинарским занятиям** осуществляется с использованием рабочей программы по дисциплине, конспекта лекций, составленного студентом, и рекомендованной литературой. Основной формой контроля данного вида самостоятельной работы является устный (на очной форме обучения) или письменный (на заочной форме обучения) опрос.

**Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения**, осуществляется на заочной форме обучения. Для выполнения данного задания студенты могут использовать учебно-методические материалы, рекомендованные преподавателем (учебная литература, информационные ресурсы и т.д.), а также самостоятельно находить учебные и научные публика-



ции по проблеме в электронных библиотечных системах. Основной формой контроля данного вида самостоятельной работы является устный или письменный (на заочной форме обучения) опрос.

**Эссе** – это вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу. Эссе предоставляются студентами для проверки преподавателю в соответствии с требованиями, установленными в ФОСе по дисциплине, в установленные сроки.

**Реферат** - это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер. Эссе предоставляются студентами для проверки преподавателю в соответствии с требованиями, установленными в ФОСе по дисциплине, в установленные сроки.

**Подготовка доклада** осуществляется на одну из тем из списка докладов по выбору студента. Для студентов, обучающихся по очной форме обучения, основной формой контроля выполнения данного вида работ является публичное выступление с подготовленным докладом. Студенты, обучающиеся по заочной форме, предоставляют преподавателю на выбор: презентацию и текст доклада, видеозапись своего выступления с докладом, презентацию доклада, озвученную студентом.

#### ***Рекомендации по самостоятельной работе с учебной литературой:***

1. Учебную литературу следует прочитывать несколько раз:
  - а) первый раз – с карандашом в руке, выделяя в тексте основные понятия, их определения, классификации, разбор примеров и т.д.;
  - б) второй раз – конспектируя литературу, детально разбирая наиболее важные фрагменты текста;
  - в) третий раз – спустя некоторое время, для закрепления материала;
2. Конспект прочитанной литературы не обязательно должен быть очень подробным, гораздо важнее, чтобы он был четким и структурированным, иными словами, конспект не должен быть кратким изложением текста, а результатом его осмысления;
3. В содержании конспекта должны выделяться основные проблемы, вопросы, поставленные автором текста, процессы и явления, исследуемые автором, их возможные классификации, основные понятия, используемые для их описания, наиболее значимые цитаты, результаты и выводы, сделанные автором;
4. При составлении конспекта полезно использовать единую систему рубрикации;
5. Целесообразно отдельно выписывать основные понятия курса, их определения, а также примеры их использования.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Приложение № 1**

### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **а) основная литература:**

1. Психология личности : учебное пособие (курс лекций) / составители С. В. Офицерова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 112 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92734.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

#### **б) дополнительная литература:**

2. Общая психология. Тексты: В 3 томах. Т.2: Субъект деятельности. Книга 1 / Б. М. Теп-

- лов, Н. С. Лейтес, Г. Глейтман [и др.] ; составители Ю. Б. Дормашев, С. А. Капустин, В. В. Петухов. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 608 с. — ISBN 978-5-89353-380-4 (т.2, кн.1), 978-5-89353-376-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88327.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Общая психология. Тексты: В 3 томах. Т.2: Субъект деятельности. Книга 2 / У. Джемс, С. Л. Рубинштейн, В. А. Иванников [и др.] ; составители Ю. Б. Дормашев, С. А. Капустин, В. В. Петухов. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 664 с. — ISBN 978-5-89353-381-1 (т.2, кн.2), 978-5-89353-376-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88328.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
  4. Общая психология. Тексты: В 3 томах. Т.2: Субъект деятельности. Книга 3 / Л. С. Выготский, Г. Глейтман, А. Фридлунд [и др.] ; составители Ю. Б. Дормашев, С. А. Капустин, В. В. Петухов. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-89353-382-8 (т.2, кн.3), 978-5-89353-376-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88329.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
  5. Виктор, Франкл Доктор и душа: логотерапия и экзистенциальный анализ / Франкл Виктор ; перевод Л. Сумм, К. Чистопольской. — Москва : Альпина нон-фикшн, 2020. — 344 с. — ISBN 978-5-91671-616-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93023.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
  6. Романов, К. М. Психологическая культура личности : учебное пособие / К. М. Романов. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 320 с. — ISBN 978-5-89353-450-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88409.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
  7. Психология XXI века : учебник для вузов / И. О. Александров, Ю. И. Александров, В. А. Агарков [и др.] ; под редакцией В. Н. Дружинина. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 864 с. — ISBN 978-5-4486-0764-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88197.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
  8. Обухова, Ю. В. Практическая психология личности: драматические и игровые техники в работе психолога / Ю. В. Обухова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 124 с. — ISBN 978-5-9275-2568-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87471.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
  9. Гуревич, П. С. Психология личности : учебное пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81835.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

## 8. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.psyjournals.ru/> - Портал периодических психологических изданий

<http://www.rsl.ru/> - Официальный сайт Российской государственной библиотеки

<http://www.hr-journal.ru/> - сайт журнала «Работа с персоналом».

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание дисциплины включает в себя лекции, практические занятия, а также самостоятельную работу, выполняемую студентами.

**Основная задача лекционных занятий по дисциплине** – формирование у студентов представлений об основных подходах к исследованию проблемы личности в современной психологии, а также ключевых понятиях, фактах, теориях, закономерностях, вместе составляющих систему ориентиров для самостоятельного изучения студентами данной проблемы. В ходе подго-

товки к лекции целесообразно ознакомиться с ее названием и содержанием, вспомнить тот материал, который уже изучался на других курсах. Успешное освоение теоретического курса предполагает планомерную и систематическую работу студента на протяжении всего семестра.

**На практических занятиях** студенты имеют возможность представить результаты самостоятельной работы и получить обратную связь от преподавателя и других студентов, с целью дальнейшего профессионального совершенствования.

**В ходе выполнения самостоятельных заданий** студенты знакомятся с учебной и научной литературой с целью углубленного изучения дисциплины.

В процессе преподавания дисциплины «Психология личности» помимо традиционных лекционных занятий используются следующие инновационные образовательные технологии, носящие активный, проблемный характер:

- **Групповая дискуссия** – активизирует учебный процесс на практических занятиях и позволяет магистрантам овладеть навыками научной дискуссии и защиты своей исследовательской позиции.
- **Мини-конференция** – позволяет студентам получить опыт публичного выступления с результатами исследования, а также овладеть навыками научной дискуссии и защиты своей исследовательской позиции.
- **Мини-тренинг** – позволяет студентам получить опыт применения полученных теоретических знаний на практике в процессе разработки и апробации программы тренинга, направленного на профилактику и коррекцию различных форм девиантного поведения.

С целью повышения познавательной активности студентов на практических занятиях широко используются **интерактивные методы обучения**: опрос, психологический тренинг, групповые дискуссии, мини-конференции, обсуждение результатов и опыта, полученных студентами в ходе выполнения практических заданий.

Успешное освоение дисциплины «Психология личности» невозможно без активной позиции студента на каждом занятии.

Активная позиция студента предполагает следующие моменты:

1. На каждое занятие студент должен приходиться подготовленным, предварительно прочитав необходимую литературу и конспект лекций по теме и выполнив самостоятельное задание;

2. Студент должен принимать активное участие во всех дискуссиях и обсуждениях, которые происходят на занятиях. Если у студента возникают проблемы в ходе выполнения некоторых самостоятельных заданий, он должен обсудить их с преподавателем в группе или в индивидуальном порядке;

3. Студент должен задавать вопросы преподавателю, а также свободно и аргументированно формулировать свою позицию по затрагиваемой проблеме. **Все вопросы, не заданные студентом преподавателю на занятиях, преподаватель задаст студенту на зачете.**

## **10. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

Программное обеспечение:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. LibreOffice/OpenOffice
5. Adobe Acrobat Reader
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks
7. Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

## **Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

HR-Portal <https://hr-portal.ru/>

**Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

**Сайт Журнала Директор по персоналу**

<https://www.hr-director.ru/>

Подбор, оценка и мотивация персонала. Удобные HR-сервисы, образцы документов, профессиональные тесты и советы от экспертов.

**Академия Google**

Поисковая система научной информации

<https://scholar.google.ru>

**База данных научных журналов на английском языке**

[lib.usue.ru](http://lib.usue.ru) Ресурсы Интернет > 572-res1-1

**Справочная правовая система «КонсультантПлюс»**

<http://www.consultant.ru>

**Справочная правовая система «Гарант»**

<http://www.garant.ru>

**Электронно-библиотечная система BOOK.RU**

<http://www.book.ru>

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

**Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям наук)

[https://elibrary.ru/project\\_risc.asp](https://elibrary.ru/project_risc.asp)

**Портал психологических изданий PsyJournal.ru**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, сборников работ и монографий по различным направлениям психологии)

<http://psyjournals.ru/>

**Сайт научного журнала «Методология и история психологии»**

Открытый портал информационных ресурсов (научных статей и монографий) по истории и методологии психологии.

<http://mhp-journal.ru/rus/News>

**Сайт научного журнал «Психологические исследования»**

Междисциплинарный научный психологический журнал, публикующий оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук. Сайт функционирует как открытый информационный портал.

<http://psystudy.ru/>

**Институт психологии РАН**

<http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/Avtorefera/avtorefera10.html>

[http://ipras.ru/cntnt/rus/top\\_menu\\_rus/avtorefera11.html](http://ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/avtorefera11.html)

**Психологический институт РАО**

<https://www.pirao.ru/science/dissertation-committee/thesis-presentations/>

**Сайт Профессиональной Психотерапевтической Лиги**

<http://www.oppl.ru/>

**Сайт Американской психологической ассоциации (American Psychological Association)**

<http://www.apa.org/>

**База данных научных журналов на английском языке ScienceDirect**

Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук

<http://www.sciencedirect.com/>

**База данных научных журналов на английском языке SAGE Journals**

Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук

<http://journals.sagepub.com/>

**Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**

<http://www.psychology-online.net/>

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Специализированная мебель, оборудование и технические средства обучения: столы для обучающихся, стулья, рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин:

Электронные презентации и плакаты по психологии и педагогике

Помещение для самостоятельной работы

Стол для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

## **12. Методические рекомендации по организации аудиторной и самостоятельной работы студентов с применением дистанционных образовательных технологий**

Освоение дисциплины с применением дистанционных образовательных технологий предполагает сокращение объёмов аудиторной работы за счёт увеличения самостоятельной работы студентов. В связи с этим основная задача аудиторных занятий как лекционных, так и практических сводится к ориентировке студентов в основных проблемах предмета и построению рабочей карты по самостоятельному освоению дисциплины. Также в рамках аудиторных занятий следует уделить внимание знакомству студентов с учебно-методическими материалами, необходимыми для успешного освоения дисциплины.

В рамках каждой темы преподаватель должен обозначить основные проблемы, понятия, эмпирические факты, теории и методы, которые студенты должны освоить в процессе самостоятельной работы с учебно-методическими материалами, а также при выполнении учебных заданий. Важная роль в процессе обучения с применением дистанционных образовательных технологий принадлежит оперативной обратной связи, которую студенты получают от преподава-

теля в процессе освоения курса.

Целесообразна следующая схема организации работы со студентами, осваивающими дисциплину по заочной форме обучения:

- Первичная ориентация в теме в рамках аудиторной работы на лекции или практическом занятии;
- Самостоятельное изучение учебно-методических материалов по теме студентами и формулировка вопросов преподавателю;
- Анализ и обобщение основных вопросов студентов по теме, подготовка типовых ответов на наиболее распространенные вопросы студентов;
- Выполнение студентами заданий для самостоятельной работы с целью закрепления полученных знаний на практике;
- Проверка выполненных заданий, обобщение наиболее типичных ошибок, допущенных студентами;
- Предоставление обучающимся обратной связи по результатам выполненных заданий в индивидуальной и групповой форме.

Значительное внимание в работе со студентами, осваивающими дисциплину по заочной форме обучения, должно быть уделено формированию у них мотивации к самостоятельному изучению дисциплины. С этой целью преподавателем могут использоваться инновационные интерактивные образовательные технологии, а также мультимедийные учебно-методические материалы (учебные фильмы, видеоролики, социальная реклама, материалы СМИ и т.д.).

Составитель рабочей программы - **кандидат психологических наук Шляпников Владимир Нико-лаевич**

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

#### 1.1. Описание показателей компетенций

№	Код	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	ПКД-1	знанием закономерностей функционирования психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива, владение навыками психологической диагностики указанных явлений и умением организации психологического воздействия на них	<p>1. Основные подходы к определению понятия личность в психологии (системный, историко-эволюционный, деятельностно-смысловой подходы);</p> <p>2. Основные отечественные и зарубежные теории личности (психодинамические, поведенческие, когнитивные, гуманистические, культурно-исторические, деятельностно-смысловые и т.д.);</p> <p>3. Движущие силы и основные закономерности развития личности в онтогенезе;</p> <p>4. Основные предпосылки и условия развития личности (индивидуальные свойства, социотипические формы поведения), а также продуктивные (мотивационно-смысловые отношения) и инструментальные (характер, способности, стилевые особенности) проявления личности.</p>	<p>1. Анализировать проблемы современной психологии личности с позиции системного, историко-эволюционного, деятельностно-смыслового подходов;</p> <p>2. Ориентироваться в основных теоретических и эмпирических подходах к исследованию проблемы личности в отечественной и зарубежной психологии;</p> <p>3. Ориентироваться в основных подходах к исследованию проблемы развития личности в онтогенезе;</p> <p>4. Организовывать психологическое воздействие на функционирование психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива.</p>	<p>1. Навыками психологической диагностики психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива</p>

#### 1.2. Описание уровней, критериев и шкалы оценивания компетенций

Уровни сформированности компетенций	Шкала оценивания	Критерии оценивания
НЕДОСТАТОЧНЫЙ	Неудовлетворительно / не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учеб-

		ной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
ПОРОГОВЫЙ	Удовлетворительно / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
БАЗОВЫЙ	Хорошо / зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
ПОВЫШЕННЫЙ	Отлично / зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

### 1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Знание основных подходов к определению понятия личность в психологии (системный, историко-эволюционный, деятельностно-смысловой подходы)	ПКД-1	Тема 1. Личность как предмет психологического исследования	1. устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
	Знание основные отечественных и зарубежных теорий личности (психодинамические, поведенческие, когнитивные, гуманистические, культурно-исторические, деятельностно-смысловые и т.д.)	ПКД-1	Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии	1. устный опрос 2. доклад 3. вопросы к практическим занятиям 4. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
			Тема 3. Теории личности в отечественной психологии	1. устный опрос 2. эссе 3. вопросы к практическим занятиям 4. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
	Знание движущих сил и основных закономерностей развития личности в онтогенезе	ПКД-1	Тема 4. Движущие силы и условия развития личности	1. устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям	Вопросы к зачету с оценкой



				3. задания для самостоятельной работы	
	Знание основных предпосылок и условий развития личности (индивидуальные свойства, социотипические формы поведения), а также продуктивных (мотивационно-смысловые отношения) и инструментальных (характер, способности, стилевые особенности) проявлений личности	ПКД-1	Тема 5. Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
			Тема 6. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
			Тема 7. Инструментальные проявления индивидуальности	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
			Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
			Тема 9. Самосознание личности	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
2	Умение анализировать проблемы современной психологии личности с позиции системного, историко-эволюционного, деятельностно-смыслового подходов	ПКД-1	Тема 1. Личность как предмет психологического исследования	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
	Умение ориентироваться в основных теоретических и эмпирических подходах к исследованию проблемы личности в отечественной и зарубежной психологии	ПКД-1	Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии	1.устный опрос 2. доклад 3. вопросы к практическим занятиям 4. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
			Тема 3. Теории личности в отечественной психологии	1.устный опрос 2. эссе 3. вопросы к практическим занятиям 4. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
	Умение ориентироваться в основных подходах к исследованию проблемы развития личности в онто-	ПКД-1	Тема 4. Движущие силы и условия развития личности	1.устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям	Вопросы к зачету с оценкой

	гене́зе			3. задания для СР	
	Умение организовывать психологическое воздействие на функционирование психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива	ПКД-1	Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности	1. устный опрос 2. вопросы к практическим занятиям 3. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой
3	Владение навыками психологической диагностики психических явлений, связанных с работоспособностью личности и трудового коллектива	ПКД-1	Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности	1. устный опрос 2. реферат 3. вопросы к практическим занятиям 4. задания для самостоятельной работы	Вопросы к зачету с оценкой

## 2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

### 2.1 Тематика практических занятий

#### Тема 1. Личность как предмет психологического исследования

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Понятие личности в психологии, многообразие подходов к пониманию сущности личности.
2. Структура личности; основные психологические подсистемы в структуре личности.
3. Описание личности в терминах качеств.
4. Описание личности в терминах основных типов.
5. Понимание личности в широком и узком смысле.

#### Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии

**Форма проведения:** мини-конференция.

**Темы для обсуждения:**

1. Характеристика основных направлений исследования личности в зарубежной психологии.
2. Психодинамическая теория личности З.Фрейда.
3. Аналитическая теория личности К.Юнга.
4. Индивидуальная теория личности А.Адлера.
5. Социокультурная теория личности К.Хорни.
6. Теория отчуждения Э.Фромма.
7. Эпигенетическая психосоциальная теория личности Э.Эриксона.
8. Феноменологическая теория личности К.Роджерса.
9. Теория самоактуализации А.Маслоу.
10. Теория черт личности Г.Олпорта.
11. Теория типов личности Г.Айзенка.
12. Структурная теория черт личности Р.Кеттелла.
13. Бихевиористические теории личности (Х.Кларк, А. Бандура, Доллард и Миллер).
14. Учение о личности и логотерапия В.Франкла.

#### Тема 3. Теории личности в отечественной психологии

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Основные методологические принципы исследования личности в отечественной психологии.
2. Соотношение понятий «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект деятельности».
3. Предметная деятельность как системообразующее основание личности.
4. Социальная детерминация развития личности.
5. Основные подходы к исследованию личности С.Л.Рубинштейна.
6. Основные подходы к исследованию личности Б.Г.Ананьева.
7. Школа исследования личности А.Н.Леонтьева.
8. Школа исследования личности В.Н.Мясищева.
9. Школа исследования личности Д.Н.Узнадзе.
10. Божович Л.И. об этапах развития личности в онтогенезе.
11. Теория личности А.В. Петровского.

#### **Тема 4. Движущие силы и условия развития личности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Проблема биологического и социального в психологии личности.
2. Внутренние и внешние факторы развития личности в онтогенезе.
3. Движущие силы развития личности.
4. Механизмы развития личности в онтогенезе.
5. Основные этапы развития и формирования личности в онтогенезе.
6. Характеристики и критерии гармонично развитой психически здоровой личности.

#### **Тема 5. Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Понятие индивида и индивидуальных свойств.
2. Особенности эволюции человеческого вида на современном этапе его развития.
3. Особенности образа жизнедеятельности человеческого вида.
4. Классификация индивидуальных свойств.
5. Темперамент и его роль в развитии личности.
6. Задатки и их роль в развитии личности.

#### **Тема 6. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Общественно-исторический образ жизни как пространство выбора и развития личности.
2. Социотипическое поведение личности: национальный характер, социальный характер, социальная роль.
3. Диспозиционная регуляция социотипического поведения личности (В.А. Ядов).
4. Механизмы перехода социальнотипического к индивидуальному поведению личности.
5. Три грани социализации личности: индивидуализация, интимизация, интериоризация.

#### **Тема 7. Инструментальные проявления индивидуальности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Основные подходы к проблеме исследованию структурной организации личности.
2. Механизмы формирования инструментальных проявлений индивидуальности.
3. Характер как система отношения личности к социальной действительности, труду, к себе и другим людям.
4. Способности и их роль в развитии личности.
5. Индивидуальный стиль деятельности.
6. Индивидуальный стиль жизни.

## **Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Базовые потребности и мотивы личности.
2. Общая характеристика направленности личности; структура, функции и роль направленности личности.
3. Понятие личностного смысла.
4. Ценности и ценностные ориентации личности.
5. Понятие о мировоззрении, его функция и роль в структуре личности.
6. Проблема смысла жизни в современной психологии личности.
7. Воля и произвольная саморегуляция поведения человека.

## **Тема 9. Самосознание личности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Понятие о самосознании личности: структура, функции.
2. Общая характеристика и условия формирования Я-концепции личности.
3. Самоотношение личности.
4. Самооценка и уровень притязаний личности.
5. Психологические защиты личности; основные виды и механизмы.
6. Роль самосознания в развитии личности.

## **Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности**

**Форма проведения:** групповая дискуссия.

**Темы для обсуждения:**

1. Личность как объект психологического исследования и воздействия.
2. Идеографический и номотетический подход в изучении личности.
3. Методический принцип прерывания деятельности.
4. Q-, L-, T-данные в изучении личности.
5. Клинический метод в исследовании личности.
6. Проективные методы в исследовании личности.
7. Формы психологического воздействия на личность.
8. Методический принцип деятельностного опосредствования мотивов и смысловых установок.
9. Методы воздействия на личность в различных психотерапевтических подходах.

### **2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических занятиях**

**Оценка «отлично»** выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом прак-

тического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

## 2.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

### **Тема 3. Теории личности в отечественной психологии**

1. Всякого ли человека можно считать личностью?
2. Каким образом личность способна изменять себя?
3. Что произойдет с личностью на необитаемом острове?
4. Зачем личность ставит перед собой сверхзадачи?
5. Где находится личность человека?
6. Какая личность нужна обществу?
7. Почему личность способна к саморазвитию?
8. Общение и деятельность – что важнее для личности?
9. Личность – это предпосылка или продукт деятельности?
10. Как соотносятся понятия человек, индивид, личность, индивидуальность, субъект, «Я»?

### 2.2.1 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;

- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

### 2.2.2 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

### 2.3 Тематика рефератов по дисциплине

#### Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности

1. Основные стратегии и тактики практической психологии личности;
2. Методы исследования и воздействия на личность в психоанализе;
3. Методы исследования и воздействия на личность в бихевиоризме;
4. Методы исследования и воздействия на личность в когнитивной психологии;
5. Методы исследования и воздействия на личность в психоанализе;
6. Особенности исследования личности в школе К. Левина;
7. Клинический метод в исследовании личности;
8. Общение и совместная деятельность в практической психологии личности;
9. Индивидуальные методы работы с личностью;
10. Групповые методы работы с личностью.

#### 2.3.1 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

#### 2.3.2 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

## 2.4 Тематика докладов

### Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии

- Характеристика основных направлений исследования личности в зарубежной психологии;
- Теория личности У. Джемса;
- Психодинамическая теория личности З.Фрейда;
- Аналитическая теория личности К.Юнга;
- Индивидуальная теория личности А.Адлера;
- Социокультурная теория личности К.Хорни;
- Теория отчуждения Э.Фромма;
- Эпигенетическая психосоциальная теория личности Э.Эриксона;
- Феноменологическая теория личности К.Роджерса;
- Теория самоактуализации А.Маслоу;
- Теория черт личности Г.Олпорта;
- Теория типов личности Г.Айзенка;
- Структурная теория черт личности Р.Кеттелла;
- Бихевиористические теории личности (Х.Кларк, А. Бандура, Доллард и Миллер);
- Учение о личности в работах В.Франкла.

#### 2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

**Оценка «отлично».** Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

**Оценка «хорошо».** Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

**Оценка «удовлетворительно».** Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

**Оценка «неудовлетворительно».** Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

## 2.5 Вопросы для устного опроса

### Тема 1. Личность как предмет психологического исследования

4. Чем понятие личности в узком смысле слова, отличается от понятия личности в широком смысле слова?
5. В чём состоят основные особенности понимания личности в психологии, по сравнению с другими науками об обществе и человеке?
6. Зачем нужна единая методология и теория личности?
7. Перечислите основные уровни методологии в психологии личности?
8. Каковы основные функции философского уровня методологии в психологии личности?
9. Какова основная функция общенаучного уровня методологии в психологии личности?
10. Какова основная функция конкретно-научного уровня методологии в психологии личности?
11. Что такое система, каковы её основные свойства?

12. Чем полисистемное знание отличается от моносистемного?
13. В чём состоит особенность системного подхода к изучению человека?

## **Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии**

5. В чём проявляется личность? Какие научные школы занимаются их изучением?
6. Приведите примеры образов человека в основных научных психологических школах?
7. В чем состоит специфика психоаналитического подхода к проблеме личности?
8. Какое влияние на развитие зарубежной психологии личности оказали работы К. Левина?
9. Какое влияние на развитие зарубежной психологии личности оказали работы Г. Олпорта?
10. В чем состоит специфика подхода к проблеме личности в бихевиоризме?
11. В чем состоит специфика подхода к проблеме личности в когнитивной психологии?
12. Почему гуманистическая психология называлась «третьей силой» в психологии?
13. В чем состоит специфика постановки проблемы личности и человека в экзистенциальной психологии?
14. В чем состоят основные преимущества и недостатки теорий черт?

## **Тема 3. Теории личности в отечественной психологии**

1. Какую роль понятие деятельности выполняет в психологии личности?
2. Каковы основные свойства деятельности?
3. Что такое принцип единства деятельности и отражения?
4. Чем деятельностный подход к пониманию личности отличается от традиционного?
5. Каковы основные принципы психологического анализа личности в деятельностном подходе?
6. Что такое историко-эволюционный подход к личности?
7. Каковы основные пути биологической эволюции?
8. Чем синтезогенез отличается от сегрегациогенеза?
9. Каковы основные принципы историко-эволюционного подхода к личности?
10. Какие функции в развитии системы выполняют консервативные и революционные тенденции?

## **Тема 4. Движущие силы и условия развития личности**

1. Какую роль наследственные факторы играют в развитии личности?
2. Какую роль влияния среды играют в развитии личности?
3. Каковы основные недостатки двухфакторных концепций развития личности?
4. Что происходит с натуральными психическими функциями в процессе социализации личности?
5. Что является движущей силой развития личности с позиции деятельностного подхода?
6. Как соотносятся понятия ведущей деятельности и социальной ситуации развития?
7. С чего начинается личность?
8. Какие критерии используются определения психологического возраста личности?
9. Каковы основные критерии зрелой личности?
10. В чем состоит феномен «социального бессмертия личности»?

## **Тема 5. Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности**

5. Какими качествами обладает человек в системе биосферы?
6. Какими качествами обладает человек в системе своего вида Homo Sapiens?
7. Что такое индивид?
8. Каковы основные особенности эволюции и жизнедеятельности вида Homo Sapiens?
9. Чем «рассеивающий» отбор отличается от других видов естественного отбора?
10. Чем биологический прогресс отличается от морфологического?
11. Чем историко-эволюционный подход к изучению индивидуальных свойств личности отличается от феноменологического?
12. Каковы основные особенности индивидуальных свойств личности?



13. Какую роль индивидуальные свойства играют в развитии личности?
14. Перечислите основные индивидуальные свойства личности?

### **Тема 6. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности**

2. Какими качествами обладает человек в системе общественных отношений?
3. Какую роль общественно-исторический образ жизни играет в развитии личности?
4. Каковы основные направления исследования общественно-исторического образа жизни?
5. Каковы основные формы и функции социотипического поведения личности?
6. Чем социальный характер отличается от характера личности?
7. Каким образом социотипическое поведение преобразуется личностью в индивидуальное?
8. Чем роль для группы отличается от роли для себя?
9. В чем заключается «феномен игры ролями»?
10. Чем адаптивные формы активности отличаются от неадаптивных?
11. Что такое смеховая культура, и какова её роль в обществе?

### **Тема 7. Инструментальные проявления индивидуальности**

Перечислите основные стратегии изучения организации личности в психологии?

Чем факторный подход к изучению личности отличается от эклектического? Каковы их основные недостатки?

Что такое характер, как происходит его формирование?

Как соотносятся понятия личность, характер, темперамент?

Как соотносятся понятия личность, способности, задатки?

Что такое способности, как происходит их формирование?

Чем типологический подход к изучению характера отличается от теории черт?

Каковы основные компоненты индивидуального стиля деятельности?

Чем индивидуальный стиль деятельности отличается от индивидуального стиля жизни?

Как инструментальные проявления индивидуальности связаны с продуктивными проявлениями?

### **Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности**

- Из чего складывается жизненный путь личности?
- Что такое поступок и какую роль он играет в развитии индивидуальности?
- Какой эволюционный смысл для развивающихся систем несёт в себе индивидуальность?
- Чем инструментальные проявления личности отличаются от продуктивных?
- Чем социальная установка отличается от смысловой?
- Как изменяются смысловые установки личности?
- Что включает в себя мотивационно-смысловая сфера личности?
- Какую роль в развитии личности играют переживания?
- Как развивается мотивационно-смысловая сфера личности?
- Какие уровни можно выделить в смысловой сфере личности?

### **Тема 9. Самосознание личности**

10. Зачем личности нужно самосознание?
11. Чем активное «Я» отличается от эмпирической личности?
12. Каковы основные компоненты структуры личности по У. Джемсу?
13. Самосознание – это процесс или результат?
14. Какие факторы влияют на процесс самопознания?
15. Каковы основные формы самопознания?
16. Чем самовоспитание отличается от самоиспытания?
17. Чем Я-концепция отличается от самоотношения?
18. Чем самооценка отличается от уровня притязания?
19. Какова роль самосознания в регуляции жизнедеятельности личности?

## Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности

1. Практическая психология личности – это ремесло или искусство?
2. Как теоретические представления о личности влияют на методы практической психологии личности?
3. Чем идеографический подход к исследованию личности отличается от номотетического?
4. В чем состоит методический принцип прерывания деятельности в изучении личности?
5. В чем состоит методический принцип деятельностного опосредствования мотивов и смысловых установок?
6. Каковы основные возможности и ограничения использования опросниковых методов для изучения личности?
7. Каковы основные возможности и ограничения использования проективных методов для изучения личности?
8. Каковы основные возможности и ограничения использования тестовых методов для изучения личности?
9. В чем состоит специфика клинического подхода к изучению личности?
10. Каковы основные формы психологического воздействия на личность?

### 2.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

### 2.6 Задания для самостоятельной работы

Тема	Вид и содержание самостоятельной работы
Тема 1. Личность как предмет психологического исследования	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 2. Теории личности в зарубежной психологии	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
	Подготовка к докладу
Тема 3. Теории личности в отечественной психологии	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
	Подготовка эссе
Тема 4. Движущие силы и условия развития личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 5. Индивидуальные свойства как безличная предпосылка развития личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 6. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 7. Инструментальные проявления индивидуальности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 8. Мотивационно-смысловые отношения личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 9. Самосознание личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения
Тема 10. Методические приёмы практической психологии личности	Подготовка к семинарскому занятию
	Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам
	Подготовка реферата

Самостоятельная работа играет значительную роль в успешном освоении дисциплины студентами. В наибольшей степени это относится к обучающимся по заочной форме обучения, где многие темы выносятся на самостоятельное изучение студентами.

В рамках преподавания дисциплины запланированы следующие виды самостоятельной работы студентов и формы её текущего контроля:

**Подготовка к семинарским занятиям** осуществляется с использованием рабочей программы по дисциплине, конспекта лекций, составленного студентом, и рекомендованной литературой. Основной формой контроля данного вида самостоятельной работы является устный (на очной форме обучения) или письменный (на заочной форме обучения) опрос.

**Изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного освоения**, осуществляется на заочной форме обучения. Для выполнения данного задания студенты могут использовать учебно-методические материалы, рекомендованные преподавателем (учебная литература, информационные ресурсы и т.д.), а также самостоятельно находить учебные и научные публикации по проблеме в электронных библиотечных системах. Основной формой контроля данного вида самостоятельной работы является устный или письменный (на заочной форме обучения) опрос.

**Эссе** – это вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу. Эссе предоставляются студентами для проверки преподавателю в соответствии с требованиями, установленными в ФОСе по дисциплине, в установленные сроки.

**Реферат** - это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер. Эссе предоставляются студентами для проверки преподавателю в соответствии с требованиями, установленными в ФОСе по дисциплине, в установленные сроки.

**Подготовка доклада** осуществляется на одну из тем из списка докладов по выбору студента. Для студентов, обучающихся по очной форме обучения, основной формой контроля выполнения данного вида работ является публичное выступление с подготовленным докладом. Студенты, обучающиеся по заочной форме, предоставляют преподавателю на выбор: презентацию и текст доклада, видеозапись своего выступления с докладом, презентацию доклада, озвученную студентом.

#### **Рекомендации по самостоятельной работе с учебной литературой:**

Учебную литературу следует прочитывать несколько раз:

а) первый раз – с карандашом в руке, выделяя в тексте основные понятия, их определения, классификации, разбор примеров и т.д.;

б) второй раз – конспектируя литературу, детально разбирая наиболее важные фрагменты текста;

в) третий раз – спустя некоторое время, для закрепления материала;

Конспект прочитанной литературы не обязательно должен быть очень подробным, гораздо важнее, чтобы он был четким и структурированным, иными словами, конспект не должен быть кратким изложением текста, а результатом его осмысления;

В содержании конспекта должны выделяться основные проблемы, вопросы, поставленные автором текста, процессы и явления, исследуемые автором, их возможные классификации, основные понятия, используемые для их описания, наиболее значимые цитаты, результаты и выводы, сделанные автором;

При составлении конспекта полезно использовать единую систему рубрикации;

Целесообразно отдельно выписывать основные понятия курса, их определения, а также примеры их использования.

Виды самостоятельной работы студента:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;

- подготовка к семинарскому занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

### **2.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы**

- 2) Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- 3) Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

## **3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.**

### **3.1 Вопросы к зачету с оценкой**

1. Движущие силы и условия развития личности в онтогенезе.
2. Жизненный путь личности. Критерии зрелости личности.
3. Индивидуальный стиль деятельности, общая характеристика, механизмы формирования и функции.
4. Механизмы развития мотивационно-смысловой сферы личности.
5. Мотивационно-смысловая сфера личности: строение и функции.
6. Общая характеристика индивидуальных свойств личности: классификация и их роль в развитии личности.
7. Общая характеристика самосознания личности, механизмы формирования и функции.
8. Общая характеристика социотипических форм поведения личности и их роль в развитии личности.
9. Общественно-исторический образ жизни как источник развития личности.
10. Опишите «случай с Анной О.» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
11. Опишите «случай с маленьким Альбертом» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
12. Опишите феномен «бескорыстного риска» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
13. Опишите феномен «горькой конфеты» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
14. Опишите феномен «забывания намерений» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
15. Опишите феномен «игры ролями» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
16. Опишите феномен «интеллектуальной инициативы» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
17. Опишите феномен «латентного научения» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
18. Опишите феномен «ошибок запоминания» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
19. Опишите феномен «самоактуализирующейся личности» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
20. Опишите феномен «функциональной фиксированности» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
21. Опишите эксперимент «с девочкой Ханной и камнем» и проанализируйте его с точки

- зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
22. Опишите эксперимент «с куклой Бобо» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
  23. Опишите эксперимент «с Питером и кроликом» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
  24. Опишите эксперимент по изучению «запоминания незавершённых действий» и проанализируйте его с точки зрения психодинамического, поведенческого, гуманистического и деятельностного подходов.
  25. Основные подходы к исследованию индивидуальности личности.
  26. Основные подходы к исследованию личности в зарубежной психологии, их сравнительная характеристика.
  27. Основные подходы к исследованию личности в отечественной психологии, их сравнительная характеристика.
  28. Основные подходы к определению понятия «личность». Понятие «личность» в широком и узком смысле.
  29. Предложите набор методов для исследования мотивационно-смысловой сферы личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  30. Предложите набор методов для исследования навыков личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  31. Предложите набор методов для исследования самосознания личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  32. Предложите набор методов для исследования способностей личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  33. Предложите набор методов для исследования характера личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  34. Предложите набор методов для развития мотивационно-смысловой сферы личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  35. Предложите набор методов для развития навыков личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  36. Предложите набор методов для развития самосознания личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  37. Предложите набор методов для развития способностей личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  38. Предложите набор методов для развития характера личности, охарактеризуйте возможности и ограничения каждой методики.
  39. Представления о детерминации развития личности в онтогенезе в отечественной и зарубежной психологии.
  40. Проблема периодизации развития личности в отечественной и зарубежной психологии.
  41. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию движущих сил и условий развития личности в психоанализе и гуманистической психологии.
  42. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию движущих сил и условий развития личности в психоанализе и бихевиоризме.
  43. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию движущих сил и условий развития личности в отечественной и зарубежной психологии.
  44. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию движущих сил и условий развития личности в психоанализе и деятельностном подходе.
  45. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию движущих сил и условий развития личности в гуманистической психологии и деятельностном подходе.
  46. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию мотивационной сферы личности в психоанализе и гуманистической психологии.
  47. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию мотивационной сферы личности в психоанализе и бихевиоризме.
  48. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию мотивационной сферы лич-

- ности в отечественной и зарубежной психологии.
49. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию мотивационной сферы личности в психоанализе и деятельностном подходе.
  50. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию мотивационной сферы личности в гуманистической психологии и деятельностном подходе.
  51. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию самосознания личности в психоанализе и бихевиоризме.
  52. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию самосознания личности в отечественной и зарубежной психологии.
  53. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию самосознания личности в психоанализе и деятельностном подходе.
  54. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию самосознания личности в гуманистической психологии и деятельностном подходе.
  55. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию самосознания личности в психоанализе и гуманистической психологии.
  56. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию строения и содержания личности в психоанализе и гуманистической психологии.
  57. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию строения и содержания личности в психоанализе и бихевиоризме.
  58. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию строения и содержания личности в отечественной и зарубежной психологии.
  59. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию строения и содержания личности в психоанализе и деятельностном подходе.
  60. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию строения и содержания личности в гуманистической психологии и деятельностном подходе.
  61. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию характера и способностей в психоанализе и гуманистической психологии.
  62. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию характера и способностей в психоанализе и бихевиоризме.
  63. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию характера и способностей в отечественной и зарубежной психологии.
  64. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию характера и способностей в психоанализе и деятельностном подходе.
  65. Проведите сравнительный анализ подходов к исследованию характера и способностей в гуманистической психологии и деятельностном подходе.
  66. Произвольная и волевая регуляция.
  67. Самосознание как процесс самопознания: формы и факторы.
  68. Самосознание как результат: Я-образ, самоотношение, самооценка, уровень притязания, самоуправление.
  69. Способности, общая характеристика, механизмы формирования и функции.
  70. Сравнительная характеристика инструментальных и продуктивных проявлений индивидуальности.
  71. Стратегии и тактики исследования личности в психологии.
  72. Стратегии и тактики психологического воздействия на личность в психологии.
  73. Темперамент и задатки, общая характеристика и их роль в развитии личности.
  74. Уровни методологии в психологии личности: их содержание и функции.
  75. Характер, общая характеристика, механизмы формирования и функции.

### 3.2. Тест

1. Назовите автора, который анализируя особенности развития современной науки в 60-е годы прогнозировал резкое возрастание интереса к проблеме человека?
  1. Б.Г.Ананьев
  2. В. М. Бехтерев
  3. Б. Ф. Ломов

4. А. Г. Ковалёв
2. Проблему места, занимаемого личностью в обществе, изучает:
1. социология
  2. философия
  3. психология
  4. менеджмент
3. Что не является важной особенностью познавательной ситуации изучения личности?
1. богатство феноменологии личности
  2. междисциплинарный статус проблемы личности
  3. неоднозначность положения, которое занимает личность в ходе исследования
  4. индивидуальные особенности личности
4. Первоначальное обозначение термина «личность»
1. самость
  2. личина
  3. маска
  4. роль
5. Личность – это многомерная и многоуровневая система психологических характеристик, которые обеспечивают...
1. адекватное поведение человека
  2. индивидуальное своеобразие, временную и ситуативную устойчивость поведения человека
  3. адаптацию к окружающей среде
  4. генетическое своеобразие и адаптацию к жизни
6. Индивид это...
1. особь
  2. отдельно существующий живой организм
  3. отнесенность к биологическому виду *Homo Sapiens*
  4. родовая принадлежность и биологическая сущность
7. Ко вторичным свойствам индивида относятся...
1. возраст
  2. темперамент
  3. уровень развития функций
  4. нейродинамика
8. Человек как типичный носитель видов человеческой активности – это:
1. индивид
  2. личность
  3. субъект деятельности
  4. индивидуальность
9. Человека как индивида характеризует:
1. индивидуальный стиль деятельности
  2. креативность
  3. мотивационная направленность
  4. средний рост
10. Основная форма развития индивидуальных свойств...
1. онтогенетическая эволюция

2. филогенез
  3. характер
  4. темперамент
11. Человек становится личностью в результате...
1. социализации
  2. адаптации
  3. обучению
  4. профессиональной деятельности
12. Высшим эффектом первичных и вторичных личностных свойств является
1. характер и склонности
  2. характер и темперамент
  3. характер и воля
  4. задатки и способности
13. Основной формой развития личности является...
1. жизненный путь человека в обществе
  2. филогенез
  3. сензитивные периоды в жизни
  4. генетика
14. Исходными характеристиками субъекта деятельности являются
1. деятельность и характер
  2. деятельность и сознание
  3. деятельность и мышление
  4. деятельность и восприятие
15. Исходным моментом структурно-динамических свойств личности по Б.Г.Ананьеву является...
1. статус в обществе
  2. характер
  3. социум
  4. темперамент
16. Большинство психологов предлагают выделение следующих уровней в структуре личности:
1. уровень структурно динамических свойств
  2. уровень биологических свойств
  3. уровень индивидуальных свойств
  4. уровень социальный свойств
17. Какой компонент в психологической структуре личности лишний:
1. мотивационно-целевой
  2. коммуникативный
  3. волевой
  4. перцептивный
18. Личностные качества, предопределенные главным образом, социальными факторами - это:
1. инстинкты
  2. механическая память
  3. ценностные ориентации
  4. музыкальный слух



19. Отдельный взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств (биологических, физических, психических, социальных) - это:
1. индивид
  2. ребенок
  3. человек
  4. **личность**
20. Кто впервые предложил понятие личностная черта?
1. Г.Айзенк
  2. **Г.Оллпорт**
  3. Р.Кеттел
  4. Л.С.Рубинштейн
21. Какие шкалы в структуре личности выделяет Г.Айзенк?
1. экстраверсия, интроверсия
  2. **экстраверсия, нейротизм, психотизм**
  3. экстраверсия, нейротизм, интеллектуальность
  4. экстраверсия, психотизм
22. Начиная с 80-х гг. и до настоящего времени наибольшее распространение получает модель...
1. 16 факторная модель личности Р.Кеттела
  2. репертуарные решетки Келли
  3. формально-динамические свойства В.М.Русалова
  4. **пятифакторная модель личности П.Коста и Р.Мак-Крае**
23. Особенность какого принципа заложена в утверждении В.А. Барабанщикова «...состоит в возможности описания и объяснения интегральных образований действительности (целостности)...»
1. **принцип системности**
  2. иерархический принцип
  3. принцип детерминизма
  4. принцип активности
24. Согласно данному принципу личность обладает свойствами инициативы, свободы выбора и характеризуется избирательным поведением.
1. принцип системности
  2. иерархический принцип
  3. принцип детерминизма
  4. **принцип активности**
25. Активность человека, имеющая нравственный смысл, называется:
1. показухой
  2. поведением
  3. **самовыражением**
  4. презентацией
26. Согласно данному принципу личность автономна, инициативна, способна в определенных пределах изменять себя и окружающий мир.
1. иерархический принцип
  2. **принцип субъекта**
  3. принцип детерминизма
  4. принцип активности
27. В рамках какого принципа более сложные или общие свойства личности подчиняют себе

более элементарные и частные социальные и психофизиологические свойства.

1. иерархический принцип
2. принцип субъекта
3. принцип детерминизма
4. принцип активности

28. Какой принцип в современной психологии личности применяется для объяснения закономерностей психической жизни человека?

1. иерархический принцип
2. принцип субъекта
3. принцип детерминизма
4. принцип активности

29. Апостериорные теории, логика построения которых основана на принципе

1. формирования типа личности
2. от частного к общему
3. от общего к частному

30. Основой задачи классификации мотивов является положение о:

1. сдвиги мотива на цель
2. полимотивированности человеческого поведения
3. мотивационном опосредовании
4. динамике мотивационного процесса

31. Общим основанием для разделения психологических методов является:

1. чувствительность к оценке уникальных свойств личности
2. универсальное знание об объекте
3. прогноз
4. планирование лечения

32. Номотетический метод ориентирован

1. на поиск уникальных и неповторимых черт
2. на активного и развивающегося субъекта
3. на поиск общих закономерностей

33. Методы исследования личности рассматриваются на \_\_\_ уровнях.

1. четырех
2. пяти
3. трех
4. шести

34. Мысленный эксперимент и частичное моделирование являются разновидностью...

1. методологического подхода
2. идеографических методов
3. теоретических методов
4. эмпирических методов

35. Кем были выдвинут ряд этических принципов, которым должны следовать экспериментаторы при работе с людьми?

1. Британская ассоциация психологов
2. Американской психологической ассоциацией
3. Российское психологическое общество

36. Метод изучения поведения человека заимствованный из клинической медицины?

1. беседа
2. наблюдение
3. эксперимент
4. метод анамнеза

37. Характеристики проективных тестов

1. стандартизованность теста
2. неопределенность стимульного материала
3. актуализация механизма проекции
4. высокая надежность

38. Основные группы инстинктов по З.Фрейду:

1. либидо и Эрос
2. инстинкты жизни и смерти
3. связанные с эрогенными зонами (рот, половые органы)
4. Танатос

39. Факторы формирования «остаточного» поведения, связанного с психосексуальными стадиями:

1. защитные механизмы
2. фрустрация и чрезмерное потакание
3. скопление сексуальной энергии
4. постоянные конфликты

40. Формирование эдипова комплекса происходит на:

1. оральной стадии
2. анальной стадии
3. фаллической стадии
4. латентный период
5. генитальная стадия

41. Сублимация либидо в виды деятельности не связанные с сексуальностью характерно для:

1. оральной стадии
2. анальной стадии
3. фаллической стадии
4. латентного периода
5. генитальная стадия

42. Рассматривая психологическую структуру человека, З.Фрейд показал, что принципом удовольствия руководствуется:

1. «Оно»
2. «Я»
3. «Сверх-Я»
4. «Супер-эго»

43. Совесть формируется за счет...

1. «Сверх Я» и родительского наказания;
2. «Я» и родительского наказания;
3. «Сверх-Я» и родительского одобрения;
4. «Я» и «коллективной совести».

44. Проблема психических механизмов защиты была впервые разработана:

1. в гештальтпсихологии
2. в гуманистической психологии
3. в бихевиоризме

#### 4. в психоанализе

45. Возвращение к онтогенетически более ранним, инфантильным стратегиям поведения называется:
1. отрицанием
  2. регрессией
  3. вытеснением
  4. подавлением
46. Суть проекции заключается:
1. в приписывании другим людям собственных чувств
  2. в ориентации поведения на доступную цель
  3. в отрицании реальных фактов
  4. в выборе поведения, противоположного подавленному
47. В структуре личности по З.Фрейду компонентом ответственным за принятие решения является:
1. «Оно»
  2. «Я»
  3. «Сверх-Я»
  4. «Супер-эго»
48. Рефлекторные действия это механизм посредством которого
1. «Оно» избавляет личность от напряжения
  2. «Я» избавляет личность от напряжения
  3. «Сверх-Я» избавляет личность от напряжения
  4. «Супер-эго» избавляет личность от напряжения
49. Преобразование энергии инстинктивных влечений в социально приемлемые способы деятельности называется:
1. рационализацией
  2. идентификацией
  3. сублимацией
  4. вытеснением
50. В топографическую модель личностной организации по З.Фрейду входит:
1. сумеречное сознание
  2. надсознательное
  3. предсознательное
  4. коллективное сознание
51. Невротическая тревога в рамках теории З.Фрейда это эмоциональный ответ:
1. если неприемлемые импульсы со стороны «Оно» станут осознанными
  2. если «Я» испытывает угрозу наказания со стороны «Сверх-Я»
  3. если «Я» чрезмерно сильно контролирует «Оно»
52. В аналитической теории К.Г.Юнга выделяют:
1. коллективное сознательное;
  2. коллективное бессознательное;
  3. индивидуальное сознательное;
  4. индивидуальное бессознательное.
53. Целостность личности по мнению К.Г.Юнга достигается за счет действия архетипа:
1. «Персона»

2. «Анима»
3. «Тень»
4. «Самость»

54. Особенность индивидуальной теории личности А.Адлера заключается в :

1. изучении комплекса неполноценности
2. перестановке акцентов с социальных побуждений на биологические
3. разработке типологии установок, обусловленных стилями жизни

55. По мнению А.Адлера стиль жизни прочно закрепляется в возрасте

1. трех лет
2. четырнадцати лет
3. четырех лет
4. семи лет

56. Что положено в основу классификации типов личности по А.Адлеру:

1. комплекс неполноценности и способы борьбы с ним
2. социальный интерес и степень активности
3. уровень энергии
4. стиль жизни

57. Основным понятием в концепции транзактного анализа Э.Берна является:

1. комплексы
2. архетип
3. жизненный сценарий
4. стиль жизни

58. В большинстве случаев жизненный сценарий, по мнению Э.Берна основывается на:

1. генетическом коде
2. внешних силах
3. родительском программировании
4. судьбе

59. Кто из перечисленных авторов считал, что невроз основан на отсутствии сексуального удовлетворения?

1. З.Фрейд
2. Э.Берн
3. Э.Эриксон
4. В.Райх

60. По мнению В.Райха характер это:

1. мышечный корсет
2. мышечный панцырь
3. сбор стереотипов
4. зажимы

61. Биологическую энергию, высвобождаемую в результате снятия хронических зажимов в мышцах, В.Райх называл:

1. оргон
2. сенсор
3. эрос
4. либидо

62. Наиболее мощная мотивационная сила в жизни людей по мнению Э.Фромма:

1. потребность в установлении связей
  2. позитивная свобода
  3. конфликт между стремлением к свободе и стремлением к безопасности
  4. потребность в корнях
63. Какой их социальный типов характера, по –мнению Э.Фромма, убежден что источник всего хорошего в жизни находится вне его самого?
1. накапливающий тип
  2. рыночный тип
  3. эксплуатирующий тип
  4. рецептивный тип
64. Кого из нижеперечисленных авторов заставили задуматься о культурных факторах утверждения З.Фрейда, касающиеся женщин?
1. Г.С.Салливен
  2. К.Хорни
  3. Э.Эриксон
  4. Э.Берн
65. Кем было введено в психологию личности понятие эпигенетического принципа?
1. Г.С.Салливен
  2. К.Хорни
  3. Э.Эриксон
  4. Э.Берн
66. Развитие личности по Э.Эриксону проходит \_\_\_ психосоциальных стадий.
1. 5
  2. 4
  3. 8
  4. 12
67. Только поведение, поддающееся наблюдению, может быть описано объективно, по мнению:
1. гештальтистов
  2. фрейдистов
  3. бихевиористов
  4. когнитивистов
68. Элементами личности в бихевиоризме являются:
1. социальные навыки
  2. четы
  3. рефлексы
  4. инстинкты
69. В рамках бихевиоризма выделяют следующие направления:
1. рефлекторное
  2. социальный бихевиоризм
  3. рефлексивное
  4. инстинктивное
70. Оперантное поведение – это действия, для выработки которых нужно, чтобы организм:
1. реагировал на условный стимул
  2. реагировал на безусловный стимул
  3. активно «экспериментировал» с окружающей средой

4. обуславливал стимул
71. Б.Ф.Скиннер описывал режимы подкрепления на основе таких параметров, как:
1. типы стимулов
  2. сила реакции и время
  3. временное и пропорциональное подкрепление
  4. интервал и время
72. Основной блок в структуре личности по мнению А.Бандуры составляет:
1. способность к обучению
  2. субъективная значимость
  3. доступность
  4. самоэффективность
73. Склонность личности видеть источники управления своей жизнью преимущественно во внешней среде, либо в самом себе называется:
1. интроспекцией
  2. локусом контроля
  3. инверсией
  4. паттерном
74. Понятие «потенциал поведения» введено:
1. Дж.Уотсоном
  2. Э.Л.Торонайком
  3. А.Бандурой
  4. Дж.Роттером
75. В структуре личности по-мнению К.Левина выделяются:
1. структурная часть
  2. динамическая часть
  3. топологическая часть
  4. внутренний регион
  5. перцептуально-моторный слой
76. Коммуникация – это ...
1. движение в психологической среде
  2. внешняя динамика
  3. мысленное движение
  4. внутриличностная динамика
77. Конечной целью всех психических процессов, по мнению К.Левина является...
1. возвращение равновесия
  2. система ценностей
  3. уровень притязаний
  4. мотивация
78. Кому принадлежит вывод о том, что незаконченные действия запоминаются в два раза лучше законченных?
1. И.П.Павлову
  2. Б.В.Зейгарник
  3. А.Р.Лурие
  4. С.Л.Рубинштейну
79. Какие состояния может принимать потребность по-мнению К.Левина?

1. голод
2. насыщение
3. пресыщение
4. перенасыщения

80. Кто ввел понятие «полевое поведение»?

1. К.Левин
2. Дж.Келли
3. Б.В.Зейграник
4. Д.Баннистер

81. Типичным для человека является...

1. полевое поведение
2. волевое поведение
3. ситуационное поведение

82. Конструкт – это...

1. классификатор – шаблон восприятия
2. устойчивая система ценностей
3. иерархия мотивов
4. целеполагание

83. В основе личностного конструкта лежат...

1. система ценностей
2. предпочтения
3. иерархия мотивов
4. межличностные отношения

84. Констелляторный тип конструктов ...

1. относит отдельные свойства к другим элементам
2. фиксирует альтернативы, связанные с его элементами
3. позволяет истолковать элементы внутри конструкта
4. позволяет истолковать элементы вне конструкта

85. Что не относится к характеристикам конструктов?

1. биполярность
2. диапазон применимости
3. неизменяемость
4. индивидуальность

86. Блок «ядерных» конструктов...

1. постоянно в фокусе оперативного сознания
2. сугубо индивидуальные конструкты
3. неизменные конструкты
4. врождённые конструкты

87. Для оценки личностных конструктов используется...

1. интервью
2. проективные методы
3. тест репертуарных решеток
4. лабораторный эксперимент

88. Конструктивная система является...

1. статическим образованием



2. меняется в результате сильных потрясений
3. основой «Я концепции»
4. **меняется под влияние опыта**

89. Гуманистическая психология основывается на...

1. клиентцентрированном подходе
2. системном подходе
3. **феноменологическом подходе**
4. **экзистенциализме**

90. Основной принцип гуманистической психологии можно свести к следующему...

1. **каждый человек реально живет только в настоящий момент «здесь и сейчас»**
2. объективным критерием является только внешнее поведение
3. основным источником поведения являются сексуальные инстинкты
4. человек не ответственен за свои поступки

91. Иерархическую пирамиду потребностей разработал:

1. К.Роджерс
2. **А.Маслоу**
3. Г.Олпорт
4. З.Фрейд

92. Переживаемое человеком состояние нужды в чем-либо —это:

1. мотив
2. **потребность**
3. интерес
4. склонность

93. По мнению А.Маслоу потребности человека являются...

1. **инстинктоидными**
2. биологическими
3. инстинктивными
4. генетическими

94. Высшей потребностью в иерархии А. Маслоу является...

1. потребность в уважении
2. потребность в любви
3. потребность в признании
4. **потребность в самовыражении**

95. А.Маслоу выделял следующие виды любви...

1. **дефицитарная**
2. романтическая
3. страстная
4. **бытийная**

96. В рамках феноменологической теории личности К.Рожерса человек реагирует на...

1. стимулы
2. **свое восприятие реальности**
3. феномены
4. окружение

97. Основанием невроза по мнению К.Роджерса служит рассогласование...

1. **самости**

2. истинного содержания личности и «Я концепции»
3. опытом и будущими целями

98. Автором экзистенциальной теории личности является..

1. Э.Фромм
2. В.Франкл
3. К.Хорни
4. Г.Салливан

99. Представителем жесткого направления диспозиционного направления является...

1. Э.Кречмер
2. Г.Оллпорт
3. В.М.Русалов
4. В.С.Мерлин

100. Кардинальная черта ....

1. не допускает сравнения одного человека с другими
2. неизменна на протяжении всей жизни человека
3. характерна для определенной культуры
4. является общей для всех

101. В схеме личности Г.Айзенка выделяются два измерения: эмоциональная стабильность/нестабильность и:

1. подвижность/уравновешенность
2. экстраверсия/интроверсия
3. экстрапунитивность/интропунитивность
4. психотизм/депрессия

102. Согласно концепции Г.Айзенка, эмоционально неустойчивый интроверт—это:

1. холерик
2. меланхолик
3. сангвиник
4. флегматик

103. Эргичность - это...

1. легкость переключения с одних программ на другие
2. индивидуальный темп
3. выносливость
4. чувствительность

104. По мнению диспозиционалистов, личность развивается...

1. в течении всей жизни
2. до 5 лет
3. в периоды возрастных кризисов
4. в сензетивные периоды

105. Целостность поведения человека по мнению Г.Оллпорта характеризуется через его...

1. волевые поступки
2. целеустремленность
3. оргонную энергию
4. проприум

106. Какая характеристика присуща только человеческой деятельности и проявляется в

- понятиях языка, социальных ролях и ценностях, по мнению представителей деятельностного подхода?
1. субъектность
  2. целеустремленность
  3. предметность
  4. честность
107. Личность в деятельностном подходе включает в себя следующие компоненты...
1. направленность
  2. волю
  3. способности
  4. эмоции
  5. характер
  6. самоконтроль
108. Как совокупность внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия, трактует личность:
1. А.Н.Леонтьев
  2. С.Л.Рубинштейн
  3. К.К.Платонов
  4. А.С. Ковалев
109. Степень трудности тех целей, к которым стремится человек, и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным, характеризует:
1. уровень притязаний
  2. локус контроля
  3. самооценка
  4. самоотношение
110. Система сложившихся взглядов на окружающий мир и свое место в нем называется:
1. влиянием
  2. мировоззрение
  3. личностным смыслом
  4. потребностью
111. Стремление личности к достижению целей той степени сложности, на которую она считает себя способной, проявляется как:
1. установка
  2. притязание
  3. мировоззрение
  4. личностный смысл
112. Какой из блоков личности надстраивается над остальными?
1. характер
  2. воля
  3. мировоззрение
  4. самоконтроль
113. Личность в представлении А.Ф. Лазурского это единство двух психологических механизмов....
1. характер и темперамента
  2. эндопсихика и экзопсихика
  3. душа и тело

4. разум и эмоции
114. Основная задача психики, по мнению А.Ф.Лазурского – это...
  1. достижение равновесия
  2. приспособление к окружающей среде
  3. реализация потребностей
  4. духовное восприятие
115. Кто первый в отечественной психологии поставил вопрос о структуре личности?
  1. А.Ф.Лазурский
  2. В.Н.Мясищев
  3. А.Г.Ковалев
  4. В.С.Мерлин
116. Конативный компонент в структуре отношений по В.Н.Мясищеву способствует...
  1. восприятию и оценке
  2. формированию эмоционального отношения
  3. формированию ценностей
  4. осуществлению выбора стратегий и тактик поведения личности
117. Личность в трудах А.Г.Ковалева выступает как интегральное образование ....
  1. задатков, темперамента и характера
  2. психических процессов, состояний и свойств
  3. психических явлений
  4. биологических и социальных факторов
118. Кто из отечественных авторов считал, что личность нельзя характеризовать как систему складывающуюся из нескольких различных групп психических свойств – темперамента, характера, способностей и направленности?
  1. А.Ф.Лазурский
  2. В.Н.Мясищев
  3. А.Г.Ковалев
  4. В.С.Мерлин
119. Центральное положение во взглядах В.С.Мерлина на структуру личности заключается в выделении...
  1. дихотомического принципа
  2. единого принципа деятельности
  3. эмоциональных комплексов
  4. много-многозначных связей между разноуровневыми свойствами
120. К.К. Платонов рассматривает личность как....
  1. статическую систему
  2. замкнутую систему
  3. динамическую систему
  4. социально-историческую систему
121. Процесс развития личности по А.Н.Леонтьеву – это...
  1. взаимодействие реального опыта и «Я концепции»
  2. взаимодействие множества деятельностей
  3. прохождение возрастных кризисов
  4. становление мотивационной сферы
122. Центральное понятие в концепции А.Н.Леонтьева отведено...

1. мотивам
  2. жизнедеятельности
  3. кризису
  4. личностному смыслу
123. Ведущая сфера в структуре личности, по мнению Л.И.Божович...
1. интеллектуальная
  2. волевая
  3. аффективно-потребностно-мотивационная
  4. аффективная
124. По мнению С.Л.Рубинштейна психические свойства личности – это...
1. изначальная данность
  2. формируются в ходе деятельности
  3. генетически наследуемы
  4. социально приобретаемы
125. Понятие «установка» было введено ....
1. Д.Н.Узнадзе
  2. С.Л.Рубинштейном
  3. А.Г.Ковалевым
  4. А.Н.Леонтьевым

### 3.2.1 Критерии оценки результатов зачета с оценкой (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.