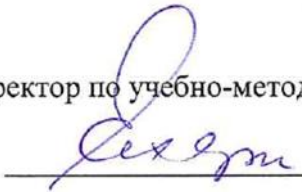


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

 Е.С. Сахарчук

«27» апреля 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

образовательная программа направления подготовки

38.04.02 Менеджмент
шифр, наименование

Направленность (профиль)

Финансовый менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: магистр


Курс 2 семестр 3 (очная форма обучения)

Курс 2 семестр 4 (заочная форма обучения)

Москва 2022

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 952 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования- магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент. Зарегистрировано в Минюсте РФ 21 августа 2020 г. Регистрационный № 59391.

Разработчики рабочей программы: к.э.н., доцент кафедры управления и предпринимательства МГТЭУ
место работы, занимаемая должность



_____ И.Л. Литвиненко _____ «21» февраля 2022 г.
подпись И.О. Фамилия Дата

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления и предпринимательства (протокол № 8 от «21» февраля 2022 г.)

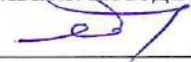
на заседании Учебно-методического совета МГТЭУ
(протокол № 1 от «27» _____ 04 _____ 2022 г.)

СОГЛАСОВАНО:


Начальник учебно-методического управления


_____ И.Г. Дмитриева
«27» _____ 04 _____ 2022 г.


Начальник методического отдела


_____ Д.Е. Гапеев
«27» _____ 04 _____ 2022 г.

Заведующий библиотекой


_____ В.А. Ахтырская
«27» _____ 04 _____ 2022 г.

Декан факультета


_____ Л.В. Дегтева
«27» _____ 04 _____ 2022 г.

Содержание

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины «Современные технологии подбора обучения и развития персонала» является ознакомление студентов с основополагающими принципами подбора, развития персонала, адаптации новых работников, методов обучения.

Задачами изучения дисциплины являются:

- определение места дисциплины «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» в предметном блоке;
- раскрытие специфики данной учебной дисциплины как объекта научного исследования;
- раскрытие основных понятий, в которых описываются технологии подбора, обучения и развития персонала;
- приобретение студентами навыков аналитического и эмпирического исследования подбора и обучения персонала;
- формирование и развитие у студентов навыков организационного мышления, психологии управления персоналом, оценки персонала и умения применять полученные знания на практике;
- формирование представлений об административных, организационных и социально-психологических технологиях подбора, обучения и развития персонала
- анализ индивидуальных стратегий обучения и управления карьерой персонала в организации.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы направления подготовки

Дисциплина «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» представляет собой дисциплину базовой части блока Б1. Дисциплины (модули). Через объект исследования она связана с такими учебными дисциплинами как «Управление рисками», «Управление проектами», «Актуальные проблемы современного менеджмента» и др. Между ними существует тесная многосторонняя зависимость. Подобные взаимосвязи обеспечивают целостность изучения предметной области и формирование базового уровня знаний для последующего изучения дисциплин, связанных с данной. Особенности преподавания данного курса являются умение наглядно представить современные организационные проблемы, способность сочетать синхронный и диахронный анализ организационных изменений, комплексно исследовать организационно-управленческие составляющие функционирования

1.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает принципы командной стратегии, факторы формирования команды
		УК-3.2. Умеет создавать в коллективе психологически комфортную среду; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;
		УК-3.3. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; управления командной работой; преодоления возникающих в коллективе

		разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов
		УК-5.2. Умеет адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
		УК-5.3. Владеет навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Знает основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
		УК-6.2. Умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития
		УК-6.3. Владеет навыками выявления стимулов для саморазвития; определения реалистических целей профессионального роста, приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1 Объем учебной дисциплины

Объем дисциплины «Современные технологии подбора, обучения и развития персонала» составляет 4 зачетных единиц/ 144 часов.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего, часов	Очная форма	Заочная форма
--------------------	--------------	-------------	---------------

			Курс, часов		Курс, часов	
	Очная форма	Заочная форма	2	180	2	180
Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:	48	16	2	48	2	16
Лекции (Л)	14	6	2	14	2	6
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)						
Практические занятия (ПЗ) (в том числе зачет)	34	10	2	34	2	10
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)						
Лабораторные работы (ЛР)						
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)						
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	60	119	2	60	2	119
В том числе, практическая подготовка (СРПП)						
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:						
Контрольная работа						
Курсовая работа						
Экзамен	36	9	2	36	2	9
Итого:	144	144		144	2	144
Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)						

2.2. Содержание разделов учебной дисциплины

№ раздела	Наименование раздела, тема	Содержание раздела	Формируемые компетенции (индекс)
1	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала	Сущность, специфика и цель курса. Научные основы, подходы и методы изучения технологий подбора персонала. Определение потребности в персонале. Набор персонала. Источники найма персонала. Отбор персонала в организацию. Адаптация новых работников. Статистика человеческих ресурсов.	УК-3 УК-5 УК-6
2	Тема 2. Оценка персонала	Цели системы оценки персонала. Аттестация кадров. Методы оценка показателей. Нетрадиционные подходы к оценке персонала. Метод оценки персонала «ассесмент-	УК-3 УК-5 УК-6

		центр». Планирование карьеры сотрудников.	
3	Тема 3. Обучение персонала	Развитие организации и её сотрудников. Проблемы обучения персонала в условиях быстроменяющейся внешней среды. Оптимизация текущего и будущего уровней квалификации персонала. Современные концепции обучения персонала. Основные способы достижения целей профессионального развития персонала организации. Формы обучения персонала и повышения его квалификации. Основные изменения в структуре, целях и методах переподготовки персонала. Методы обучения и их выбор.	УК-3 УК-5 УК-6
4	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Управление деловой карьерой персонала фирмы. Сущность и основные виды карьеры. Стратегические и тактические задачи планирования и реализации карьеры. Контроль деловой карьеры персонала фирмы. Основные этапы карьеры работников. Работа с резервом. Замещение должностей. Учет руководящих должностей и составление списка кандидатов на их замещение. Основные критерии и этапы формирования резервов. Программа работы с резервом. «Ротация» управляющих. Подходы к ее осуществлению. Планирование смены кадров. Схема замещения руководящих должностей. Содержание процесса ее разработки. Модели планирования замещения кадров. Управленческий потенциал работников и его важнейшие параметры. План набора персонала. Планирование индивидуальной карьеры. Карьера работников, планирование «сверху» и «снизу». Проблемы интеграции. Конкурсное замещение должностей. Планы замены руководящих кадров и индивидуальной карьеры. Самомаркетинг работника по служебной лестнице. Система «участия» персонала в управлении. Консультирование персонала о возможных последствиях при служебных перемещениях. Основные этапы консультирования. Типы консультантов. Центры оценки персонала. Необходимость оценки управленческих работников. Система оценок, их формы. Метод «оценки центров» как ведущий в деятельности консультативных фирм; его содержание, достоинства и недостатки. Зарубежный опыт функционирования центров управления персоналом. Основные принципы управления персоналом в США, Японии и в странах Западной Европы. Организация работы кадровых служб в современной корпорации. Основные функции кадрового менеджмента в промышленно развитых странах. Обучение персонала кадровый служб и внутрифирменная организация повышения квалификации персонала в фирмах ФРГ. Особенности японской системы подготовки кадров.	УК-3 УК-5 УК-6
5	Тема 5. Оценка эффективности системы развития	Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы. Сущность эффективности управления персоналом, критерии и показатели. Основные факторы, оказывающие влияние на	УК-3 УК-5 УК-6

	персонала организации	динамику эффективности функционирования системы управления персоналом: ориентированность на цели фирмы; соответствие состоянию внешней среды; совместимость с организационной культурой; обеспечение внутренней целостности системы управления персоналом; участие руководства фирмы в процессе управления персоналом; обеспеченность фирмы мотивированными и квалифицированными специалистами. Роль системы управления персоналом в повышении эффективности функционирования фирмы. Методика экономической оценки эффективности системы управления персоналом фирмы. Цели экономической оценки эффективности управления персоналом фирмы. Современные методы ее осуществления: сущность, содержание. Процедура оценки. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.	
--	-----------------------	---	--

2.3. Разделы дисциплин и виды занятий.
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах		
		Л	ПЗ/ЛР			СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ ЛРПП			в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала.	2	6	12	20		
2	Тема 2. Оценка персонала	2	6	12	20		
3	Тема 3. Обучение персонала	2	6	12	20		
4	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	4	8	12	24		
5	Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	4	8	12	24		
	Итого:	14	34	60	144		
	<i>Экзамен</i>			36			
	Всего:	14	34	96	144		

Примечания: 1) Строка «Всего» присутствует только в таблице последнего семестра. В ней отражается общее число часов по видам работ за весь период обучения.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
1	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала.	1	2	20	23
2	Тема 2. Оценка персонала	1	2	20	23
3	Тема 3. Обучение персонала	1	2	20	23
4	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	1	2	30	33
5	Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	2	2	29	33
	<i>Итого:</i>	6	10	119	135
	<i>Экзамен</i>			9	9
	<i>Всего:</i>	6	10	128	144

2.4. Планы самостоятельной работы обучающегося по дисциплине

Очная форма обучения

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
1	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала.	Подготовка к тестированию	12	УК-3 УК-5 УК-6	тест
2	Тема 2. Оценка персонала	Подготовка к коллоквиуму	12	УК-3 УК-5 УК-6	коллоквиум
3	Тема 3. Обучение персонала	Подготовка к дискуссии	12	УК-3 УК-5	эссе

				УК-6	
4	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Подготовка к деловой игре	12	УК-3 УК-5 УК-6	тест
5	Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Подготовка к тестированию	12	УК-3 УК-5 УК-6	тест
	ИТОГО		60		

Заочная форма обучения

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы контроля
1	Тема 1. Принципы и методы подбора персонала.	Подготовка к тестированию	20	УК-3 УК-5 УК-6	тест
2	Тема 2. Оценка персонала	Подготовка к коллоквиуму	20	УК-3 УК-5 УК-6	коллоквиум
3	Тема 3. Обучение персонала	Подготовка к дискуссии	20	УК-3 УК-5 УК-6	эссе
4	Тема 4. Карьера и служебный рост персонала	Подготовка к деловой игре	30	УК-3 УК-5 УК-6	тест
5	Тема 5. Оценка эффективности системы развития персонала организации	Подготовка к тестированию	29	УК-3 УК-5 УК-6	тест
	ИТОГО		119		

2.7. Планы практической подготовки

Учебным планом ПК-компетенции не предусмотрены

2. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

При организации обучения инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются следующие необходимые условия:

- учебные занятия организуются исходя из психофизического развития и состояния здоровья инвалидов и лиц с ОВЗ совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий;

- при организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе;

- в процессе образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными нарушениями, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

- подбор и разработка учебных материалов преподавателями производится с учетом психофизического развития и состояния здоровья инвалидов и лиц с ОВЗ;

- использование элементов дистанционного обучения при работе со студентами, имеющими затруднения с моторикой;

- обеспечение студентов текстами конспектов (при затруднении с конспектированием);

- использование при проверке усвоения материала методик, не требующих выполнения рукописных работ или изложения вслух (при затруднениях с письмом и речью) – например, тестовых бланков.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

2. Доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

3. Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Самостоятельная работа студентов (далее – СРС) является неотъемлемой частью обучения студентов. Ее цель - формирование профессиональной компетентности будущего специалиста.

Самостоятельная работа осуществляется в виде аудиторных и внеаудиторных форм познавательной деятельности по дисциплине.

Самостоятельная работа по дисциплине включает в себя:

- 1) предварительную подготовку к аудиторным занятиям;
- 2) самостоятельную работу при прослушивании лекций, осмыслении учебной информации, ее обобщении и составлении конспектов;
- 3) подбор, изучение, анализ рекомендованных источников и литературы;
- 4) выяснение наиболее сложных вопросов дисциплины и их уточнение во время консультаций;
- 5) подготовку к экзамену, практическим занятиям, тестированию
- 6) выполнение практических заданий и кейс-задания;
- 7) систематическое изучение периодической печати, научных монографий, поиск и анализ дополнительной информации.

Аудиторная самостоятельная работа выполняется студентами на лекциях и практических занятиях.

Вопросы для самостоятельной работы студентов в целях подготовки к аудиторным занятиям предлагаются преподавателем в начале изучения каждого раздела дисциплины или темы. Студенты имеют право выбирать дополнительно интересующие их темы для самостоятельной работы.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – планируемая учебная деятельность студентов, осуществляемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Виды самостоятельной работы студентов: подготовка к опросу, подготовка к тестированию, выполнение практических заданий, решение кейса, подготовка к контрольной работе.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям и выполнению практического задания

Одной из важных форм самостоятельной работы по дисциплине является подготовка к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы и план практического занятия,
- определить место темы занятия в общем содержании, ее связь с другими темами;
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- после ознакомления с теоретическим материалом ответить на вопросы по теме курса;
- продумать пути и способы решения проблемных вопросов;

- продумать развернутые ответы на предложенные вопросы темы, опираясь на лекционные материалы, расширяя и дополняя их данными из учебников, дополнительной литературы.

В ходе практического занятия необходимо выполнить практическое задание, а затем объяснить методику его решения.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

По форме тестовые задания могут быть весьма разнообразны.

К первой группе относятся задания закрытой формы с единственным правильным ответом из нескольких представленных.

Вторую группу составляют задания открытой формы, где ответ вводится самостоятельно в поле ввода.

Третья группа представлена заданиями на установление соответствия, в которых элементом одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества.

В четвертой группе тестов требуется установить правильную последовательность вычислений или каких-то действий, шагов, операций и т. п., используются задания на установление правильной последовательности.

При подготовке к тестированию студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- выяснить условия тестирования;
- внимательно прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выбрать правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов написать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания, что позволит максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант;
- на трудный вопрос не тратить много времени, а переходить к следующему. К трудному вопросу можно вернуться позже;
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке эссе

Одним из видов контроля работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме в определенной теоретической и практической области. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей.

Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой

позиции. Тему эссе можно выбрать из предложенного преподавателем списка. Приступая написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис). Эссе должно содержать ссылки на источники. Оригинальность текста должна быть не ниже 80%.

Методические рекомендации по проведению коллоквиума

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и студента по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в научной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум - это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной социологической литературы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-3 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка по пятибалльной системе.

Методические рекомендации по выполнению проекта

Проект выполняется обучающимся по выбранной теме самостоятельно под руководством преподавателя.

Результаты выполнения проекта должны отражать:

- сформированность навыков коммуникативной, учебно-исследовательской деятельности, критического мышления;
- способность к инновационной, аналитической, творческой, интеллектуальной деятельности;
- сформированность навыков проектной деятельности, а также самостоятельного применения приобретенных знаний и способов действий при решении различных задач, используя знания, полученные в ходе изучения дисциплины;
- способность постановки цели и формулирования гипотезы исследования, планирования работы, отбора и интерпретации необходимой информации, структурирования аргументации результатов исследования на основе собранных данных, презентации результатов.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях и самостоятельной работе обучающихся

Очная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	Л	коммуникативная лекция	8
	ПЗ	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	24
	ЛР		-
Итого:			32

Заочная форма обучения

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
	Л	коммуникативная лекция	4

3	ПЗ	ролевая игра, мозговой штурм, ситуационный анализ, дискуссия, круглый стол	6
	ЛР		-
Итого:			10

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Организация входного, текущего и промежуточного контроля обучения

Входной контроль –

1. Какую связь вы можете видеть между данной дисциплиной и дисциплинами, изученными вами ранее?
2. Какие вопросы решает менеджер на стадии подбора персонала?
3. Какие вопросы решает менеджер на обучения подбора персонала?
4. Какие вопросы решает менеджер на стадии развития персонала?
5. Что включает в себя кадровая политика?

Текущий контроль – тест, коллоквиум, эссе.

Промежуточная аттестация –экзамен.

Темы курсовых работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена

6.5. Вопросы к зачету, экзамену

Вопросы к экзамену

1. Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий.
2. Сущность компетентного подхода к развитию персонала в организации.
3. Эффективность управления персоналом и ее взаимосвязь с эффективностью функционирования фирмы.
4. Основные факторы, оказывающие влияние на динамику эффективности функционирования системы управления персоналом
5. Принципы построения современных технологий профессионального обучения
6. Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов.
7. Рекрутинг и источники привлечения персонала.
8. Современные методы привлечения персонала.
9. Использование информационных технологий в бизнес-процессе привлечения персонала.
10. Отбор персонала и его принципы.
11. Регламентация процесса отбора персонала.
12. Проблемы комплексного подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.
13. Особенности кадровых технологий и условия их эффективности.
14. Основные элементы каровых технологий.
15. Правовое обеспечение кадровых технологий.

16. Информационное обеспечение кадровых технологий.
17. Маркетинг персонала как основа привлечения и отбора человеческих ресурсов.
18. Источники управления персоналом.
19. Отбор персонала и его принципы.
20. Критерии оценки кандидатов при отборе персонала.
21. Традиционные технологии отбора кадров и их характеристика.
22. Инновационные технологии отбора персонала.
23. Регламентация процесса отбора кадров.
24. Сущность, цели и задачи развития персонала.
25. Формы развития персонала.
26. Современные технологии профессионального обучения на рабочем месте.
27. Информационные технологии в профессиональном обучении.
28. Деловая карьера и ее типы.
29. Методы и принципы управления целевой карьерой.
30. Технологии и принципы формирования кадрового резерва.
31. Формы и методы работы с кадровым резервом.
32. Модели деловой карьеры.

6.6. Контроль освоения компетенций

Очная форма обучения (профиль «Международный менеджмент»), 4 семестр

Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
Тестирование	1, 4, 5	УК-3, УК-5, УК-6
Коллоквиум	2	УК-3, УК-5, УК-6
Эссе	3	УК-3, УК-5, УК-6

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

- 1 Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-102145-3. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.om/catalog/product/953921>
- 2 Веснин, В. Р. Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-104490-2. - Текст : электронный. - URL: <https://c/new.znanium.com/catalog/product/661781>

7.2. Дополнительная литература

1. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf841d071897.70884851. - ISBN 978-5-16-106095-7. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/933859>
2. Дементьева, А. Г. Корпоративное управление: Учебник / Дементьева А.Г. - Москва :Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 496 с.: - (Магистратура). - ISBN 978-5-16-105068-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/979139>

7.3. Программное обеспечение

1С Предприятие 8 (учебная версия)
Microsoft Office 2010
Microsoft Windows 7 Enterprise
МойОфис Стандартный
Консультант Плюс
Zoom

6.4. Электронные ресурсы

Бесплатные электронные книги по бизнесу	http://www.alti.ru/bizbook.htm
Библиотека Конгресса США (The Library of Congress)	http://www.loc.gov/index.html
Библиотека бизнесмена	http://e-book.city.tomsk.net
Библиотека СПбГУЭФ	http://www.finec.ru/rus/parts/sbio-site/index.html
Библиотека электронных книг	http://e-booki.narod.ru/knigi.htm
Государственная публичная научно-техническая библиотека России	http://www.gpntb.ru
Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru
Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru
Российская национальная библиотека	http://www.nlr.ru
Электронные книги	http://books.mlmbiz.ru
Публичная Интернет-библиотека (кроме публикаций за текущий год, которые предоставлены в цитированном варианте).	http://www.public.ru
Библиотека экономики (различные экономические тексты: книги, рабочие материалы (working papers), статьи из сборников и журналов, публикации, рефераты, дипломы, диссертации).	http://www.finansy.ru/publ.htm
Официальный сайт Министерства Финансов Российской Федерации	https://minfin.gov.ru/ru/
Официальный сайт Федеральной налоговой службы	https://www.nalog.ru/rn50/
Официальный сайт Банка России	https://cbr.ru/
Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	https://rosstat.gov.ru/

6.5. Методические указания и материалы по видам занятий

Положение о рабочих программах учебных дисциплин (модулей), разработанных в соответствии с актуализированными федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (ФГОС ВО 3++)

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория №402	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок 1: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4570 CPU @ 3.20GHz 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор Benq G922HDA- 22 дюйма</p> <p>Системный блок 2: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-4170 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL 178FP</p> <p>Системный блок 3: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-6100 CPU @ 3.70GHz 4096 МБ ОЗУ; SSD Объем: 120 ГБ Монитор Samsung 940NW Акустическая система 2.0 Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
2	Аудитория №403	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
3	Аудитория №405	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E2180 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор АОС 2470W Проектор Epson EH-TW5300 с акустической системой</p>
4	Аудитория №302	<p>11 компьютеров</p> <p>Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i3-2100 CPU @ 3.10GHz 4096 МБ ОЗУ; HDD Объем: 320 ГБ Монитор Acer P206HL - 20 дюймов Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W</p>
5	Аудитория №303	<p>Системный блок: Процессор Intel® Pentium®Dual-Core E5200 2048 ОЗУ; 320 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W</p>
6	Аудитория №305	<p>Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ; 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven</p>

		Проектор Nec M260W
7	Аудитория №306	12 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz 8192 ОЗУ; HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
8	Аудитория №308	Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-2400 CPU @ 3.10GHz; 8192 ОЗУ HDD Объем: 500 ГБ Монитор DELL EX231W - 24 дюйма Интерактивная доска Elite Panaboard UB-T880W с акустической системой Проектор Epson EB-440W
9	Аудитория №2-120	Системный блок: Процессор Intel® Core™2 Duo E8500 2048 ОЗУ\$ 250 HDD Монитор Samsung SyncMaster 940NW Акустическая система Sven Проектор Nec M260W
10	Аудитория №109	11 компьютеров Системный блок: Процессор Intel(R) Core(TM) i5-6400 CPU @ 2.70GHz 4096 МБ ОЗУ SSD Объем: 120 ГБ Монитор Philips PHL 243V5 - 24 дюйма Акустическая система Sven Интерактивная доска Smart Board Проектор Epson EH-TW535W
11	Аудитории № 309, 310, 311, 410, 411	Проектор переносной Epson EB-5350 (1080p)– 1 шт. Экран переносной Digis 180x180 – 1 шт. Ноутбук HP ProBook 640 G3 (Intel Core i5 7200U, 4gb RAM, 250 SSD) – 1 шт.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Номер и дата протокола заседания кафедры	Перечень измененных пунктов	Подпись заведующего кафедрой