

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.01 История и философия науки

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Философия

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

3 з.е.

Составитель(и):

Рагозина Т.Э.

Рабочая программа дисциплины «История и философия науки»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Формирование системы представлений о логике развития научного познания; о причинах возникновения и основных закономерностях развития научного знания; о роли науки в современной культуре; знакомство с основными направлениями, школами и этапами развития истории и философии науки. Формирование целостного представления о проблемах современной науки, о структуре и динамике научного знания и его социокультурной обусловленности общественной практикой; развитие навыков анализа философских оснований научного исследования и его результатов; формирование активной гражданской позиции учёного
Задачи:	
1.1	1) обучить выработке профессиональной оценки событий истории науки и техники;
1.2	2) обучить проведению профессиональной социально-гуманитарной экспертизы концепций, моделей, проектов научных исследований и технических разработок;
1.3	3) обучить работе с информационными источниками по курсу.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Основывается на знаниях, умениях и навыках, которые магистрант приобрел при освоении предшествующих дисциплин философского, религиозоведческого и социального цикла дисциплин: философии, культурологии, логики, этики и эстетики, религиоведения, психологии, права, всемирной истории.
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-1	: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК-1.1	: Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними, осуществляет поиск вариантов решений и путей дальнейшего исследования
УК-5	: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-5.1	: Успешно взаимодействует с представителями различных культур

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Определение науки и научной рациональности, отличие науки как исторического типа мировоззрения от мифа и религии; отличия науки от других форм духовной культуры; место и роль науки в системе культуры: специфику науки как вида духовного производства; возникновение науки и основные этапы её исторической эволюции; общие закономерности развития научно-теоретического знания; методы построения теории и осуществления комплексных исследований, в том числе – междисциплинарных, на основе целостного системного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки; основные концепции современной философии науки; этические нормы профессиональной деятельности учёного.
3.2	Уметь:
3.2.1	Использовать философские и общенаучные методы исследования и построения теории; определять приоритетные направления и перспективы развития научного знания; использовать полученные знания для практической деятельности в системе развивающихся общественных отношений; вести конструктивный диалог с коллегами и оппонентами в целях достижения социально значимых результатов; работать с научной и методической литературой; готовить практические рекомендации, основанные на знании закономерностей развития научно-теоретического мышления.
3.3	Владеть:

3.3.1	Владеть навыками логического анализа текстов и методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях; навыками осуществления комплексных, в т.ч. междисциплинарных исследований на основе целостного системного научного мировоззрения и знаний в области истории и философии науки; навыками аргументированного изложения своей позиции.			
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	2	2	2	2
Практические	4	4	4	4
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	94	94	94	94
Часы на контроль	2	2	2	2
Итого	108	108	108	108
4.2. Виды контроля				
зачёт 3 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Название темы Тема 1. Философия науки, её предмет и основные проблемы.				
1.1	Лек	Философия науки, её предмет и основные проблемы	3	1	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.2	Пр	Философия науки, её предмет и основные проблемы	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.3	Ср	Философия науки, её предмет и основные проблемы.	3	6	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 2. Тема 2. Наука в системе культуры современной цивилизации.				
2.1	Лек	Наука в системе культуры современной цивилизации.	3	1	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.2	Пр	Наука в системе культуры современной цивилизации.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.3	Ср	Наука в системе культуры современной цивилизации.	3	6	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5

		Раздел 3. Тема 3. Структура научного знания.				
3.1	Ср	Структура научного знания.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
3.2	Ср	Структура научного знания.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
3.3	Ср	Структура научного знания.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 4. Тема 4. Динамика науки как процесс порождения нового знания. Научные традиции и научные революции.				
4.1	Ср	Динамика науки как процесс порождения нового знания. Научные традиции и научные революции.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
4.2	Ср	Динамика науки как процесс порождения нового знания. Научные традиции и научные революции.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
4.3	Ср	Динамика науки как процесс порождения нового знания. Научные традиции и научные революции.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 5. Тема 5. Социальные функции науки.				
5.1	Ср	Социальные функции науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
5.2	Ср	Социальные функции науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
5.3	Ср	Социальные функции науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 6. Тема 6. Проблема генезиса науки: наука и преднаука. Философия как универсальная наука античности.				
6.1	Ср	Проблема генезиса науки: наука и преднаука. Философия как универсальная наука античности.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
6.2	Ср	Проблема генезиса науки: наука и преднаука. Философия как универсальная наука античности.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
6.3	Ср	Проблема генезиса науки: наука и преднаука. Философия как универсальная наука античности.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 7. Тема 7. Наука и культура Средневековья. Проблема соотношения теологии, философии и науки.				
7.1	Ср	Наука и культура Средневековья. Проблема соотношения теологии, философии и науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5

7.2	Ср	Наука и культура Средневековья. Проблема соотношения теологии, философии и науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
7.3	Ср	Наука и культура Средневековья. Проблема соотношения теологии, философии и науки.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 8. Тема 8. Философия и наука Нового времени. Становление опытно-экспериментальной науки.				
8.1	Ср	Философия и наука Нового времени. Становление опытно-экспериментальной науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
8.2	Ср	Философия и наука Нового времени. Становление опытно-экспериментальной науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
8.3	Ср	Философия и наука Нового времени. Становление опытно-экспериментальной науки.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 9. Тема 9. Проблема научного метода в философии Нового времени.				
9.1	Ср	Проблема научного метода в философии Нового времени.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
9.2	Ср	Проблема научного метода в философии Нового времени.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
9.3	Ср	Проблема научного метода в философии Нового времени.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 10. Тема 10. Основные концепции современной философии науки. Позитивизм и неопозитивизм: критический анализ.				
10.1	Ср	Основные концепции современной философии науки. Позитивизм и неопозитивизм: критический анализ.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
10.2	Ср	Основные концепции современной философии науки. Позитивизм и неопозитивизм: критический анализ.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
10.3	Ср	Основные концепции современной философии науки. Позитивизм и неопозитивизм: критический анализ.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 11. Тема 11. Постнеклассические модели роста научного знания.				
11.1	Ср	Постнеклассические модели роста научного знания.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
11.2	Ср	Постнеклассические модели роста научного знания.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5

11.3	Ср	Постнеклассические модели роста научного знания.	3	10	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 12. Тема 12. Особенности современного этапа развития науки.				
12.1	Ср	Особенности современного этапа развития науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
12.2	Ср	Особенности современного этапа развития науки.	3	2	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
12.3	Ср	Особенности современного этапа развития науки.	3	4	УК-5.1 УК-1.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
		Раздел 13. Контактная работа (консультация и контроль)				
13.1	КРКК	Контактная работа	3	6		

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.
6.5	Семинарское занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует дискуссию по определенным проблемам, к которым студенты готовят тезисы выступлений на основании индивидуально подготовленных рефератов.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Пример текущего опроса на семинарских занятиях

Тема 8. Проблема генезиса науки: наука и преднаука. Философия как универсальная наука античности.

Вопросы для обсуждения:

1. Генезис науки как проблема: основные подходы и концепции.
2. Проблема преемственности этапов развития науки: критика односторонностей интернализма и экстернализма.
3. Понятие исторических типов мышления: миф, религия, наука.
4. Преднаука и наука: две стратегии порождения знаний.
5. Зарождение преднауки в эпоху первых земледельческих цивилизаций: Древний Египет, Вавилон, Месопотамия, Древний Китай, Древняя Индия, Древняя Греция.
6. Особенности преднауки: связь идеальных планов и схем преднаучного знания с практическими нуждами развития земледелия.
7. Понятие античной науки: специфика идеальных объектов научного знания и их связь с возникновением духовного производства как особой сферы общественного сознания.
8. Принципиальные отличия социально-политической формы организации общественной жизни Древней

- Греции от стран Восточной деспотии.
9. Культура античного полиса и становление первых форм теоретического мышления.
 10. Философия как универсальная наука античности: роль пифагорейской школы в становлении первых форм теоретического мышления.
 11. Классическая греческая философия: Платон, Аристотель и их место в последующем развитии науки.
 12. Научные и этические взгляды Эпикура, Евклида, Птолемея.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Философско-социальные проблемы развития науки.
2. Моделирование как метод научного познания. Метод математической гипотезы.
3. Методы эмпирического познания.
4. Историческая роль и значение компьютерных и информационных технологий.
5. Наука и глобальные проблемы в современном мире.
6. Основные этапы научно-технического прогресса и его оценка.
7. Проблема искусственного интеллекта, ее эволюция и современное состояние.
8. Этические проблемы науки.
9. Основные тенденции формирования науки будущего.
10. Понятие научного объекта. Типы научных объектов.
11. Наука как социокультурный феномен.
12. Наука и вненаучные формы знания.
13. Идеалы, нормы и ценности науки.
14. Наука и религия: диалог об основах жизни.
15. Наука и религия: диалог об эволюции.
16. Естественнаучная и гуманитарная культура: проблемы альтернатив.
17. Проблема классификации наук.
18. Проблема исторического возраста науки.
19. Эволюция понятия науки.
20. Знания и техника в древних цивилизациях.
21. Зарождение научного знания в античности.
22. Становление науки Нового времени.
23. Формирование гелиоцентрической картины мира.
24. Философско-теологические предпосылки механики Ньютона.
25. Научные революции: причины и сущность.
26. Методологическая концепция науки К. Поппера.
27. Методологическая концепция логического позитивизма.
28. Методологическая концепция Т. Куна.
29. Эпистемологический анархизм П. Фейерабенда.
30. Концепция личностного знания М. Полани.
31. Эволюционная эпистемология и эволюционная программа С. Тулмина.
32. Пространство и время в современной физике.
33. Языки науки и языки искусства.
34. Рождение и эволюция математического моделирования.
35. Дискретное и континуальное как категории философии и математики.
36. Понятие непротиворечивости в математике.
37. Роль интуиции в научном творчестве.
38. Становление понятия энергии в науке.
39. Глобальный эволюционизм: основные принципы и направления.
40. Космическая эволюция.
41. Современные представления о Вселенной.
42. Антропный принцип: диалог ученых и философов.
43. Рациональное и интуитивное в научном творчестве.
44. Наука и мораль в современном мире.
45. Мировоззренческие итоги науки XX века.

7.3. Тематика письменных работ

1. Предмет философии науки и его исторические формы.
2. Основные функции науки и ее социальная роль.
3. Научное знание как система, его особенности и структура.
4. Основные концепции современной философии науки.
5. Многообразие форм знания и их характеристика. Наука и не-наука. Критерии научности.
6. Проблема классификации наук: критерии и типы классификации.
7. Научная картина мира и её основные функции.
8. Генезис науки и проблема периодизации её истории.
9. Социально-исторические условия возникновения и особенности античной науки.
10. Греческая цивилизация – предпосылка развития науки.
11. Культура античного полиса и становление первых форм теоретического мышления.
12. Понятие исторических типов мировоззрения: миф, религия, наука.

13. Становление и специфика мифологического типа мышления.
14. Становление и специфика религии как исторического типа мировоззрения.
15. Становление и специфика науки как новоевропейского типа мышления.
16. Философия как универсальная наука античности.
17. Классическая греческая философия: Платон, Аристотель и их место в последующем развитии науки.
18. Метафизика и физика в классификации Аристотеля.
19. Естественные науки Античности.
20. Наука в эпоху эллинизма. Научные и этические взгляды Эпикура, Евклида, Птолемея.
21. Наука и культура Средневековья. Проблема соотношения теологии, философии и науки.
22. Средневековая схоластика, ее основные фазы развития и достижения.
23. Схоластический метод. Развитие логического мышления.
24. Первые научные исследования в Средневековье: Р. Гроссетест, Р. Бэкон, У. Оккам.
25. Влияние средневековых университетов на становление науки.
26. Развитие философии и науки в эпоху Возрождения. Общая характеристика.
27. Эпоха Возрождения и ее величайшие представители.
28. Новоевропейская наука. Исторические предпосылки ее возникновения.
29. Формирование опытной науки в Новое время. Идея создания «новой науки».
30. Образ науки в философии Ф. Бэкона.
31. Философия и наука в творчестве Р. Декарта.
32. Возникновение новоевропейской науки: Коперник, Галилей, Ньютон.
33. Драма и величие Галилея.
34. Особенности науки в эпоху Просвещения: становление и развитие исторического сознания как принципа научно-теоретического мышления.
35. Становление и развитие социально-гуманитарных наук. Специфика предмета социально-гуманитарных наук.
36. Специфика социально-гуманитарного знания: сходства и различия наук о природе и наук об обществе.
37. Наука и философия в эпоху Просвещения. Возникновение дисциплинарно организованной науки.
38. Дисциплинарная структура научного знания и её социокультурная обусловленность.
39. Гегелевская концепция саморазвития и наука XXI столетия.
40. Проблема научного метода в немецкой классической философии и в марксизме: Маркс ver-sus Гегель.
41. Категории «абстрактное» и «конкретное» в научно-теоретическом мышлении.
42. Проблема всеобщих понятий в научно-теоретическом мышлении (И. Кант, Г.В.Ф. Гегель, К. Маркс).
43. Принцип совпадения исторического и логического.
44. Диалектика логического и исторического способов исследования.
45. Восхождение от абстрактного к конкретному как метод построения теории.
46. Роль противоречия в научном познании: противоречие как условие и принцип развития теории.
47. Понятие научно-технической революции (НТР): основные черты, исторические этапы и направления развития.
48. Социальные и этические проблемы научно-технического прогресса.
49. Наука второй половины XX – начала XXI ст. Общая характеристика.
50. Постнеклассические модели роста научного знания.
51. Логика и рост научного знания в концепции К. Поппера: критический анализ.
52. Структура научных революций Т. Куна: критический анализ.
53. Теория научно-исследовательских программ Имре Лакатоса: критический анализ.
54. Анархистская теория познания П. Фейерабенда: критический анализ.

7.4. Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала дисциплины производится в ходе текущего контроля (для очной формы), а также промежуточной аттестации.

Для очной формы обучения сумма баллов (до 50 баллов), набранных за работу на каждом семинаре, формируется следующим образом:

- «6-7 баллов» - соответствует национальной оценке «отлично»;
- «4-5 баллов» – соответствует национальной оценке «хорошо»;
- «2-3 баллов» – соответствует национальной оценке «удовлетворительно»;
- «0-1 баллов» – соответствует национальной оценке «неудовлетворительно».

При пропусках занятий по неуважительной причине и/или если не отработан семинар снимается один балл по каждому пропуску. В случае отработки занятий баллы возвращаются.

При ответе на вопросы зачета для очной формы обучения баллы распределяются следующим образом:

- «50 баллов» – выставляется, если при ответе на вопрос студент обнаружил умение свободно, логично, четко и ясно предоставлять грамотные, правильные ответы на поставленный вопрос с использованием терминологии и символики в необходимой логической последовательности, а также сведений из других дисциплин и знаний, приобретенных ранее; твердые практические навыки с творческим применением полученных теоретических знаний; умение использовать приобретенные знания и навыки в нестандартных ситуациях, требующих выхода на иной, более высокий уровень знаний; приведены аргументированные выводы;
- «40 баллов» – выставляется, если при ответе на вопрос студент проявил высокий уровень знаний при ответе на

вопрос, показал умение применять теоретические знания для решения поставленной задачи, четко владеет и применяет терминологию из дисциплины социология труда, умеет формулировать выводы, однако при ответе на вопросы допускает некоторые неточности, недостаточно обосновал собственную точку зрения по заданной проблеме;

– «30 баллов» – выставляется, если при ответе на вопрос студент обнаружил умение свободно формулировать правильные ответы на поставленные вопросы с использованием терминологии; наличие несущественных недостатков или нарушения последовательности изложения; незначительные недостатки или ошибки в изложении материала;

– «20 баллов» – выставляется, если при ответе на вопрос студент обнаружил базовые знания по вопросу, однако допустил существенные ошибки при изложении материала, не смог систематизировать исходные данные и сформулировать выводы;

– «10 баллов» – выставляется, если при ответе на вопрос студент обнаружил владение основными положениями материала, но фрагментарно и непоследовательно дает ответы на поставленные вопросы; продемонстрировал слабое знание материала, неумение делать аргументированные выводы;

– «0 баллов» – выставляется, если при ответе на вопрос студент обнаружил незначительный общий объем знаний, отсутствие навыков в изложении материала, по различным темам дисциплины допустил принципиальные ошибки терминологического характера.

Оценка за зачет по 100-балльной шкале формируется как сумма баллов, набранных за работу (до 50 баллов) на семинарах при очной форме обучения, а также при ответе на вопросы зачета (до 50 баллов). Коечный перевод оценки из 100-балльной шкалы в государственную и ECTS осуществляется в соответствии со шкалой, приведенной в «Положении об организации учебного процесса в Донецком национальном техническом университете» Сумма баллов по 100-балльной шкале

	шкале ECTS	Государственной шкале
90-100	A	Отлично Зачтено
80-89	B	Хорошо
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно Не зачтено
0-34	F*	

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Рагозина Т. Э. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "История и философия науки" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлениям подготовки магистратуры всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2023. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/24/m9292.pdf
ЛЗ.2	Рагозина Т. Э. Методические указания к семинарским занятиям по дисциплине "История и философия науки" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлениям подготовки магистратуры всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2023. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/24/m9294.pdf
Л2.1	Краузе, А. А., Шипунова, О. Д., Березовская, И. П., Серкова, В. А., Шипуновой, О. Д. История и философия науки [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. - 144 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/99820.html
Л1.1	Аулов, А. П., Слоботчиков, О. Н. История и философия науки [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для аспирантов. - Москва: Институт мировых цивилизаций, 2021. - 164 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116603.html
Л1.2	Некрасова, Н. А., Некрасов, С. И., Некрасов, А. С. История и философия науки [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. - 188 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122099.html

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	сайт, посвященный философии науки
Э2	электронная библиотека Института философии РАН
Э3	новейший философский словарь
Э4	текстовые ресурсы (библиотеки, журналы) Института философии РАН
Э5	Библиотека философского факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU GPL v3+ и MPL 2.0)).
8.3.2	Сервер: Intel Xeon 2.4 GHz/2Gb/120Gb 15 ПК (терминалы): Intel Pentium III 733 MHz / 128Mb/ монитор 17. MS Windows SvrStd 2008 Russian OLPNL AE (лицензия Microsoft №44446087)

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС ДОННТУ
8.4.2	ЭБС IPR SMART
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 1.001 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации : мультимедийное оборудование: компьютер, мультимедийный проектор, экран; специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья ученические; демонстрационные стенды и плакаты
9.2	Аудитория 1.410 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа : система визуального отображения, ноутбук, мультимедийный проектор, колонки звуковые, экран, доска аудиторная, кафедра, парты 3-х местные
9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.02 Методология и методы научных исследований

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Международная экономика

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

3 з.е.

Составитель(и):

Шавкун Галина Афанасьевна

Рабочая программа дисциплины «Методология и методы научных исследований»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	ознакомление с методологией теоретических и прикладных научных исследований, формирование целостного представления о науке как о системе знаний, раскрытие сущности общенаучных и специальных методов и принципов проведения научного исследования и оформления его результатов
Задачи:	
1.1	Формирование у магистров целостных теоретических представлений об общей методологии научного познания.
1.2	Ознакомление с общими требованиями, предъявляемыми к планированию, организации и проведению научных исследований.
1.3	Ознакомление с требованиями, предъявляемыми к оформлению результатов научно-исследовательских работ.
1.4	Изучение специфики методологии и методов научных исследований в сфере экономики.
1.5	Изучение возможности использования современных информационных технологий в ходе проведения научно-исследовательских работ.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях, умениях и навыках, которые студент приобрел при освоении дисциплин программы бакалавриата по укрупненной группе 38.00.00 «Экономика и управление».
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Педагогика высшей школы
2.3.2	История и философия науки
2.3.3	Интернет-технологии и интеллектуальные системы
2.3.4	Научно-исследовательская работа

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-1 : Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-1.2 : Анализирует научно-техническую проблему, выявляет и формулирует научные задачи, ставит цели и выбирает методы исследования

УК-6 : Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 : Определяет и реализует приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основании оценки и целесообразного использования собственных ресурсов

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	требования к планированию, организации и проведению научного исследования, виды и типологические особенности теоретических, экспериментальных, сравнительно-аналитических методов, используемых в рамках научного исследования, на основе изучения отечественного и зарубежного опыта научной деятельности с использованием современных информационных технологий, экономико-математических методов обработки результатов исследования;
3.2	Уметь:
3.2.1	применять теоретические знания и практические навыки решения задач в сфере анализа, прогнозирования и моделирования экономических процессов на практике при управлении предприятием, стратегическом и тактическом планировании его хозяйственной, экономической, финансовой и внешнеэкономической деятельности;
3.3	Владеть:

3.3.1	навыками разработки концепции проводимого исследования, выбора инструментов и методов, позволяющих максимально результативно его осуществлять и представлять полученные результаты в докладах, статьях, монографиях, дипломных работах и диссертациях.			
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Недель	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	2	2	2	2
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	78	78	78	78
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	108	108	108	108
4.2. Виды контроля				
экзамен 1 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Организация научно-исследовательской работы				
1.1	Лек	Управление в сфере науки. Ученые степени и ученые звания. Подготовка научных и научно-педагогических кадров. Научно-исследовательская работа студентов	1	0,5	УК-6.1 УК-1.2	Л3.1
1.2	Пр	Организация научно-исследовательской работы	1	0,5	УК-6.1 УК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.2
1.3	Ср	Изучение лекционного материала	1	10	УК-6.1 УК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л3.1
		Раздел 2. Наука и научные исследования				
2.1	Лек	Предмет и сущность науки, ее главная функция. Классификация наук. Научное исследование. Этапы научного исследования.	1	0,5	УК-6.1	Л3.1
2.2	Ср	Изучение лекционного материала	1	10	УК-6.1	Л3.1
		Раздел 3. Информационная база научных исследований				
3.1	Лек	Роль информации в научных исследованиях. Основные источники научной информации. Принципы сбора информационного материала. Оформление библиографического аппарата.	1	0,5	УК-1.2	Л1.2 Л2.2 Л3.2
3.2	Ср	Изучение лекционного материала	1	10	УК-1.2	Л1.2 Л3.1
		Раздел 4. Методология научных исследований				
4.1	Лек	Понятия метода и методологии научных исследований. Основные методы научных исследований. Общенаучные методы научного исследования.	1	0,5	УК-1.2	Л1.1 Л3.2
4.2	Ср	Изучение лекционного материала	1	10	УК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1
		Раздел 5. Специальные методы экономических исследований				

5.1	Лек	Методы сбора и обобщения информации. Методы анализа. Методы прогнозирования. Методы моделирования. Программно-целевой метод. Эвристические методы.	1	0,5	УК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2
5.2	Пр	Специальные методы экономических исследований	1	0,5	УК-6.1	Л2.1 Л3.2
5.3	Ср	Изучение лекционного материала	1	9	УК-6.1 УК-1.2	Л1.1 Л3.1
Раздел 6. Методика научного исследования						
6.1	Лек	Планирование научно-исследовательской работы. Выбор темы научного исследования. Определение цели и задачи научного исследования. Информационное обеспечение научной работы студента	1	0,5	УК-6.1 УК-1.2	Л1.2 Л3.2
6.2	Ср	Изучение лекционного материала	1	10	УК-6.1 УК-1.2	Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
Раздел 7. Требования к языку и оформлению студенческих научных работ						
7.1	Лек	Функциональные стили современного русского языка. Особенности научного стиля. Требования к оформлению таблиц, схем и графиков в научных работах.	1	0,5	УК-6.1 УК-1.2	Л1.1
7.2	Пр	Требования к языку и оформлению студенческих научных работ	1	0,5	УК-6.1 УК-1.2	Л2.1 Л2.3 Л3.2
7.3	Ср	Изучение лекционного материала	1	10	УК-6.1 УК-1.2	Л1.1 Л3.1
Раздел 8. Публичное представление результатов научного исследования						
8.1	Лек	Особенности подготовки научных статей и тезисов докладов. Особенности подготовки и защиты НИР магистра. Особенности подготовки и защиты дипломных работ магистров. Подготовка презентации и публичного выступления по результатам проведенного научного исследования.	1	0,5	УК-6.1	Л1.1
8.2	Пр	Публичное представление результатов научного исследования	1	0,5	УК-6.1	Л2.1 Л2.2 Л3.2
8.3	Ср	Изучение лекционного материала	1	9	УК-6.1	Л1.1 Л3.1
8.4	КРКК	Консультации по темам дисциплины	1	6		

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. Какой нормативный правовой акт регулирует отношений между субъектами научной и научно-технической деятельности, органами власти и потребителями научной и научно-технической продукции в России?
2. Назовите отличия между научной и научно-технической деятельностью.
3. Кто чаще всего финансирует фундаментальную науку и почему?

4. Что такое инновационная деятельность, инновационный проект и инновационная инфраструктура?
5. Назовите высшее научное учреждение России.
6. Какова основная функция ученых степеней и званий?
7. Охарактеризуйте основные академические степени.
8. Где осуществляется подготовка научно-педагогических кадров?
9. Какие требования предъявляются к научно-исследовательской части программы подготовки магистров?
10. Назовите и охарактеризуйте основные формы учебно-исследовательской работы студента.
11. Дайте определение понятию «наука».
12. Что такое объект и предмет науки?
13. Назовите и охарактеризуйте социальные функции науки.
14. По каким признакам классифицируются науки?
15. Назовите отличительные признаки научного исследования.
16. На какие группы подразделяются научные исследования?
17. Что такое проблема и гипотеза исследования?
18. Дайте краткую характеристику основных этапов научно-исследовательской работы.
19. Что такое информация?
20. По каким критериям определяется качество информации в научном исследовании?
21. На какие виды делятся научные издания?
22. Назовите отличия между учебником и учебным пособием.
23. Какие принципы нужно соблюдать при сборе информации для научного исследования.
24. Назовите этапы изучения литературных источников и сбора материалов для научного исследования.
25. Назовите варианты построения списка литературы в научной работе.
26. Что такое библиографическое описание источника литературы.
27. Когда необходимо использовать библиографические ссылки.
28. Дайте определение понятиям «метод научного исследования» и «методика исследования».
29. Назовите различия понятий «теория» и «метод».
30. Дайте общую характеристику метода научного исследования.
31. Назовите основные методы научных исследований и их признаки.
32. Дайте краткую характеристику общенаучным подходам и методам научного исследования.
33. Охарактеризуйте общелогические методы научного исследования.
34. Раскройте сущность гипотетического метода.
35. В чем сущность эмпирических методов исследования.
36. Какие методы относят к методам сбора информации.
37. Охарактеризуйте основные методы обработки информации.
38. В чем заключается сущность методов сравнения, корреляционно-регрессионного анализа.
39. Для чего в исследовании используются методы прогнозирования.
40. Что такое метод форсайта.
41. Что такое модель и моделирование.
42. Охарактеризуйте способы моделирования, используемые в экономике и управлении.
43. Что такое комплексная целевая программа.
44. Какие выделяют программы по содержанию.
45. Что такое эвристические методы исследования.
46. Охарактеризуйте методы психологической активизации творческого мышления.
47. Что такое рабочая программа научно-исследовательской работы.
48. Какие бывают гипотезы.
49. Опишите содержание процедурного раздела рабочей программы НИР.
50. Охарактеризуйте описательный и экспериментальный планы НИР.
51. Опишите процедуру выбора темы научного исследования.
52. Какие требования предъявляются к теме НИР.
53. Чем отличается объект от предмета исследования в НИР.
54. Что такое актуальность НИР.
55. Что такое стиль языка.
56. Дайте характеристику разговорному стилю языка.
57. Чем отличается официально-деловой стиль языка от разговорного.
58. Что такое точность и объективность научного языка.
59. Зачем в научных текстах используется прием смыслового повтора.
60. Какие требования предъявляются к оформлению таблиц и рисунков в студенческих научных работах.
61. Что такое библиографическое описание.
62. Какие используют ссылки при написании НИР.
63. С чего должна начинаться подготовка научной статьи.
64. Какими свойствами должен обладать научный текст. Дайте их краткую характеристику.
65. Назовите основные структурные элементы научной статьи и дайте их краткую характеристику.
66. Назовите формы, в которых может осуществляться НИР магистров.
67. Какую информацию должен содержать реферат к магистерской диссертации.
68. Какова структура доклада по результатам НИР магистра при публичной защите работы перед членами аттестационной комиссии.
69. Каких правил необходимо придерживаться при подготовке презентации к работе.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Управление в сфере науки
2. Ученые степени и ученые звания
3. Подготовка научных и научно-педагогических кадров
4. Научно-исследовательская работа студентов
5. Предмет и сущность науки, ее главная функция.
6. Классификация наук.
7. Научное исследование.
8. Этапы научного исследования.
9. Роль информации в научных исследованиях.
10. Основные источники научной информации.
11. Принципы сбора информационного материала
12. Оформление библиографического аппарата.
13. Понятия метода и методологии научных исследований.
14. Основные методы научных исследований.
15. Общенаучные методы научного исследования.
16. Методы сбора и обобщения информации.
17. Методы анализа.
18. Методы прогнозирования.
19. Методы моделирования.
20. Программно-целевой метод.
21. Эвристические методы
22. Планирование научно-исследовательской работы
23. Выбор темы научного исследования
24. Определение цели и задачи научного исследования
25. Информационное обеспечение научной работы студента
26. Функциональные стили современного русского языка
27. Особенности научного стиля
28. Требования к оформлению таблиц, схем и графиков в научных работах
29. Оформление библиографического аппарата
30. Особенности подготовки научных статей и тезисов докладов.
31. Особенности подготовки и защиты НИР магистра.
32. Особенности подготовки и защиты дипломных работ магистров.
33. Подготовка презентации и публичного выступления по результатам проведенного научного исследования.

7.3. Тематика письменных работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения заданий, полученных на практических занятиях, текущих опросов на лекциях. Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение и предоставление заданий, предусмотренным рабочей программой дисциплины; выполнение всех контрольных заданий.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**8.1. Рекомендуемая литература**

- | | |
|------|--|
| ЛЗ.1 | Шавкун Г. А. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по дисциплине: "Управление затратами" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по укрупненной группе 38.00.00 "Экономика и управление" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6707.pdf |
|------|--|

Л3.2	Шавкун Г. А., Шабалина Л. В. Методические рекомендации для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине: "Методология и методы научных исследований" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по укрупненной группе 38.00.00 "Экономика и управление" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6717.pdf
Л1.1	Турский, И. И. Методология научного исследования [Электронный ресурс]: курс лекций. - Симферополь: Университет экономики и управления, 2020. - 49 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108059.html
Л2.1	Решетов, В. В. Организация научных исследований в экономике [Электронный ресурс]: практикум. - Воронеж: Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. - 69 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/125966.html
Л1.2	Шорохова, С. П. Логика и методология научного исследования [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Институт мировых цивилизаций, 2022. - 134 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/119090.html
Л2.2	Пономарёв, И. Ф., Полякова, Э. И. Методология научных исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2023. - 216 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133002.html
Л2.3	Макаров, А. Н. Методология научных исследований в университетах и промышленных компаниях [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2023. - 276 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133003.html
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 1.317 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа : проектор мультимедийный, экран, доска аудиторная, кафедра, парты 4-х местные
9.2	Аудитория 1.317 - : проектор мультимедийный, экран, доска аудиторная, кафедра, парты 4-х местные
9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.03 Педагогика высшей школы

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Инженерная педагогика и лингвистика**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **2 з.е.**

Составитель(и):

Е.И. Приходченко

Рабочая программа дисциплины «Педагогика высшей школы»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Дисциплина рассматривает вопросы понятия самообразования и структуры готовности магистра к самообразовательной деятельности, технологии оперативного использования психолого-педагогических знаний в практических ситуациях, личностно-развивающий аспект содержания воспитания: организация самовоспитания магистра как движущая сила развития личности. Целью дисциплины является: ознакомление магистров с основными видами деятельности педагога, с путями наращивания профессионального мастерства.
Задачи:	
1.1	Усвоение студентами главных положений современной педагогики; формирование педагогической позиции к процессу обучения; приобретение опыта владения современными педагогическими технологиями; усвоение форм и методов групповой педагогической деятельности; внедрение дидактических знаний и способов деятельности на практике.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин, соответствующих плану подготовки бакалавров.
2.2.2	Управление развитием персонала
2.2.3	Производственная практика
2.2.4	Ознакомительная практика
2.2.5	Производственная практика
2.2.6	Учебная практика
2.2.7	Методология и методы научных исследований
2.2.8	Научно-исследовательская работа
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении дисциплины "Теория и практика научных исследований", выполнении научно-исследовательской работы и прохождении государственной итоговой аттестации.
2.3.2	Педагогическая практика
2.3.3	История и философия науки
2.3.4	Производственная практика
2.3.5	Научно-исследовательская работа
2.3.6	Производственная практика
2.3.7	Экспериментально-исследовательская практика
2.3.8	Преддипломная практика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-1 : Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-1.2 : Способен применять знания педагогической, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	законы владения аудиторией, методы, приемы обучения, воспитания и творческого развития личности.
3.2 Уметь:	
3.2.1	использовать педагогические технологии в учебном процессе, владеть мастерством общения.

3.3	Владеть:			
3.3.1	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.			
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)	Итого		
Неделя	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	2	2	2	2
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	6	6	6	6
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	58	58	58	58
Часы на контроль	2	2	2	2
Итого	72	72	72	72
4.2. Виды контроля				
зачёт 2 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Предмет педагогики и ее методологические основы. Возникновение и развитие педагогической науки				
1.1	Лек	Предмет педагогики и ее методологические основы. Возникновение и развитие педагогической науки	2	2	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6
1.2	Пр	Предмет педагогики и ее методологические основы	2	1	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Предмет педагогики и ее методологические основы	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.4	Ср	Связь педагогики с другими науками и методы ее исследования	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.5	Ср	Возникновение и развитие педагогической науки	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2

1.6	Ср	Педагогическая коммуникация как основа коммуникативной компетентности преподавателя высшей школы	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.7	Ср	Техника эффективной коммуникативной компетентности	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.8	Ср	Роль и место педагога в обществе	2	2	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	Требования к современному преподавателю. Модель современного педагога в обществе. Аксиологический подход в педагогической практике	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
1.10	КРКК	Консультации по темам дисциплины	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Сущность педагогического мастерства в современной педагогике. Развитие дидактических систем				
2.1	Лек	Сущность педагогического мастерства в современной педагогике. Развитие дидактических систем.	2	2	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.2	Пр	Сущность педагогического мастерства в современной педагогике. Развитие дидактических систем.	2	1	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.3	Ср	Сущность педагогического мастерства в современной педагогике	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.4	Ср	Сущность педагогической техники	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.5	Ср	Сущность педагогического общения	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.6	Ср	Развитие дидактических систем	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.7	Ср	Структура и организация процесса обучения	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2

2.8	Ср	Законы и закономерности обучения	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.9	Ср	Методы обучения	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.10	Ср	Формы организации обучения	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.11	Ср	Контроль за учебно-познавательной деятельностью	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.12	Ср	Виды обучения	2	4	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2
2.13	КРКК	Консультации по темам дисциплины	2	3	ОПК-1.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.
6.4	Семинарское занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует дискуссию по определенным проблемам, к которым студенты готовят тезисы выступлений на основании индивидуально подготовленных рефератов.
6.5	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения и защиты контрольных заданий и текущих опросов на лекциях.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Защита контрольных заданий проводится в виде собеседования. Выполнение всех контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, является обязательным.

7.3. Тематика письменных работ

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

Предусматривается выполнение контрольных заданий, необходимых для оценки знаний, умений и навыков.

Объем учебной нагрузки, отводимой на выполнение всех контрольных заданий – 12 часов.

Вопросы к зачету

1. Предмет педагогики и ее методологические основы.
2. Объясните сущность понятия «методология».
3. Истолкуйте понятие термина «педагогика».
4. Как вы понимаете слова Аристотеля «Воспитанный человек в счастье украшение, а в несчастье защита»?
5. Эпиктет сказал: «Самое большое достояние — это человек, получивший хорошее воспитание». Выразите свое мнение к сказанному, подтвердив его примерами из жизненных ситуаций.
6. Связь педагогики с другими науками и методы ее исследования.
7. Возникновение и развитие педагогической науки.
8. Европейская образовательная интеграция.
9. Адаптация высшего образования к Болонскому процессу.
10. Роль и место педагога в обществе.
11. Требования к современному преподавателю.
12. Модель современного педагога в обществе.
13. Аксиологический подход в педагогической практике.
14. Постройте суждение на тему: «Образование – это культурная ценность».
15. Составьте перечень культурных ценностей, которые важны для вас и имеют место в вашей жизни.
16. Общее и отличительное в понятиях «педагогическое мастерство» и «педагогическая техника».
17. Сущность педагогического мастерства в современной педагогике.
18. Педагогические взгляды В. А. Сухомлинского.
19. В. Ф. Шаталов, его система обучения.
20. Гуманистическая технология Ш.А. Амонашвили.
21. Формирование коллектива в трудах А. С. Макаренко.
22. Сущность педагогической техники.
23. Сущность педагогического общения.
24. Как вы понимаете слова Антуана де Сент-Экзюпери «Самая большая роскошь на свете – это роскошь человеческого общения».
25. Истолкуйте слова Сократа «Заговори, чтобы я тебя увидел».
26. Развитие дидактических систем.
27. Я. А. Коменский «Большая дидактика».
28. Структура и организация процесса обучения.
29. Самообразовательная деятельность магистра.
30. Научно-исследовательская деятельность обучающегося.
31. Назовите общее и отличительное между самостоятельной и самообразовательной деятельностью студента.
32. Законы и закономерности обучения.
33. Законы управления аудиторией.
34. Методы обучения.
35. Формы организации обучения.
36. Контроль за учебно-познавательной деятельностью.
37. Виды обучения.
38. Дистанционное обучение.
39. Виртуальное обучение.
40. Обучение по индивидуальной образовательной траектории.

7.4. Критерии оценивания

Зачет

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения и защиты контрольных заданий и текущих опросов на лекциях.

Защита контрольных заданий проводится в виде собеседования. Выполнение всех контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, является обязательным.

Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение, предоставление и защита отчетов по всем работам, предусмотренным рабочей программой дисциплины; выполнение всех контрольных заданий.

По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Абитов, И. Р., Алдашева, А. А., Александров, Ю. И., Алексеева, А. С., Алексеева, Е. М., Ананьева, К. И., Антипов, В. Н., Антоненко, А. С., Апанович, В. В., Аракелов, Г. Г., Арбекова, О. А., Артеменков, С. Л., Артемцева, Н. Г., Архипова, Е. А., Ахмадуллина, Г. Н., Бадалова, Ф. Р., Баканов, А. С., Бандурка, Т. Н., Барабанов, В. М., Барабанщиков, В. А., Басимов, М. М., Басюл, И. А., Безденежных, Б. Н., Беловол, Е. В., Берлов, Д. Н., Беспалов, Б. И., Блинникова, И. В., Борачук, О. В., Брызгалов, Д. В., Булава, А. И., Бурмистров, С. Н., Васильев, П. П., Васина, В. В., Вергунов, Е. Г., Владимирова, И. Ю., Воронин, А. Н., Выходил, Н. А., Галкина, Т. В., Гарусев, А. В., Глебов, В. В., Головина, Г. М., Головина, Е. В., Голубкова, Е. А., Горкин, А. Г., Греченко, Т. Н., Григорович, С. С., Гулимова, В. И., Гусев, А. Н., Дегтяренко, И. А., Демарева, В. А., Демидов, А. А., Деревянко, О. И., Дикая, Л. А., Дикий, И. С., Дикова, М. Д., Добрин, А. В., Долгорукова, А. П., Дубровский, В. Е., Елизаров, А. Н., Ельникова, О. Е., Еремина, Л. И., Жегалло, А. В., Жердев, И. Ю., Запесоцкая, И. В., Захаров, И. М., Звёздочкина, Н. В., Зеленова, М. Е., Зимовщикова, Д. Г., Знаменская, И. И., Зорин, С. С., Зорина, Н. В., Ибрагимов, Е. Н., Иванчей, И. И., Ивлиева, Н. П., Измалкова, А. И., Исайчев, С. А., Исаков, С. С., Калугин, А. Ю., Карицкий, И. Н., Карпов, А. В., Карпова, В. В., Кибальченко, И. А., Кисельников, А. А., Климова, О. А., Князева, Т. С., Кобыльченко, В. В., Ковалёв, А. И., Ковалева, А. Р., Ковязина, Т. К., Козлова, Н. С., Конева, Е. В., Корниенко, А. Ф., Корнилов, Ю. К., Коровкин, С. Ю., Королькова, О. А., Кремлев, А. Е., Куделькина, Н. С., Кузьмичева, М. С., Куличенкова, К. Н., Лазарев, И. Е., Лазарева, Н. Ю., Лебедь, А. А., Левит, Л. З., Леньков, С. Л., Леонова, А. Б., Лободинская, Е. А., Ломтатидзе, О. В., Лосик, Г. В., Лунева, А. Р., Лупандин, В. И., Лупенко, Е. А., Мазиллов, В. А., Макаров, И. Н., Мармалюк, П. А., Марченко, О. П., Меньшикова, Г. Я., Меренкова, В. С., Митрофанова, Е. Н., Митькин, А. А., Михайлова, О. А., Мнацаканян, Е. В., Мороз, О. С., Морошкина, Н. В., Никитина, Д. А., Никифорова, О. С., Никишина, В. Б., Николаева, Е. И., Николаева, И. А., Никольская, А. В., Новиков, Н. А., Носуленко, В. Н., Омельченко, И. Н., Орлова, Е. М., Осокина, Е. С., Падурин, Е. А., Паризе, Э., Пелевина, В. А., Пескова, П. А., Пестун, М. В., Петрович, Д. Л., Полевая, С. А., Попков, С. И., Попов, Л. М., Прохоров, А. О., Пучкова, И. М., Радченко, Г. С., Рамендик, Д. М., Ратанова, Т. А., Ревина, И. А., Рубцова, Н. Е., Русак, И. И., Сабиров, Т. Н., Савельев, С. В., Савинова, А. Д., Савченко, Т. Н., Садов, В. А., Самойленко, Е. С., Сварник, О. Е., Северин, А. В., Селезнева, М. В., Селиванов, В. В., Селиванова, Л. А., Селиванова, Л. Н., Семяшкин, А. А., Сергеев, А. А., Сергиенко, Е. Л., Скороходько, К. В., Скотников, И. Г., Созинов, А. А., Соколов, А. В., Соколов, А. Ю., Солондаев, В. К., Сошников, Е. А., Спиридонов, Г. А., Степанова, А. И., Стоюхина, Н. Ю., Сушков, И. Р., Тетерева, А. О., Титов, И. Г., Торопова, А. В., Тюлюпов, Ю. Ф., Уточкин, И. С., Фаликман, М. В., Фахрутдинова, Л. Р., Филиппова, Г. Г., Филяева, О. В., Фокин, В. А., Фомина, Н. В., Халитов, Р. Г., Хараузов, А. К., Харитонов, А. Н., Харламенкова, Н. Е., Хватов, И. А., Хозе, Е. Г., Цуканова, О. Ю., Чернов, А. В., Чернышев, Б. В., Чернышева, Е. Г., Чистова, Ю. Р., Чистопольская, А. В., Швец, Т. А., Шелепин, Ю. Е., Шендяпин, В. М., Шпагонова, Н. Г., Штыхина, А. В., Шукова, Г. В., Юматов, Е. А., Юров, И. А., Юрова, К. И., Юсупов, И. М., Языков, С. А., Барабанщиков, В. А. Естественно-научный подход в современной психологии [Электронный ресурс]. - Москва: Институт психологии РАН, 2014. - 880 с. - Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/51917.html
Л2.2	Попов, Е. Б. Основы педагогики [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры. - Оренбург: Оренбургский институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина, 2015. - 112 с. - Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/40211.html
Л2.3	Попов, Е. Б. Основы педагогики (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для слушателей магистратуры по направлению «юриспруденция». - Оренбург: Оренбургский институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина, 2017. - 132 с. - Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/60178.html
Л2.4	Кокорева, Е. А., Курдюмов, А. Б., Сорокина-Исполатова, Т. В. Педагогика и психология труда преподавателя высшей школы [Электронный ресурс]: учебное пособие в вопросах и ответах. - Москва: Институт мировых цивилизаций, 2017. - 152 с. - Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/77634.html
Л2.5	Полат, Е. С., Болдырева, А. М., Пеньковских, Е. А., Горобец, Л. Н., Звонова, Т. Ю., Битюцких, Л. Н., Зырянова, Л. Н., Ромашко, И. В., Доросевич, С. В., Бусев, В., Краснов, С. И., Каменский, Р. Г., Сергеев, И. С., Воронцов, А. Б., Заславский, В. М., Клевцова, С. В., Раскина, О. В., Сафонова, Т. В., Чумакова, И. А., Панина, Е. В., Кузнецова, Л. В., Антонова, Е., Имакаев, В. Р., Пестерева, В. Л., Пототня, Е. М., Лебедева, Г. А., Ксенофонтова, А. Н., Пестерева, В. Л., Власова, И. Н. Организация проектной деятельности обучающихся [Электронный ресурс]: хрестоматия. - Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2017. - 164 с. - Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/86374.html
Л2.6	Коржуев, А. В., Попков, В. А. Современная теория обучения: общенаучная интерпретация [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов и системы последипломного профессионального образования преподавателей. - Москва: Академический Проект, 2020. - 185 с. - Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/94868.html
Л3.1	Приходченко Е. И. Методические указания к выполнению контрольных работ по дисциплине "Педагогика" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся всех образовательных направлений подготовки бакалавриата и специалитета заочной формы обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2022. - 1 файл - Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/22/m8096.pdf
Л3.2	Приходченко Е. И. Методические указания к самостоятельной работе студентов по дисциплине "Педагогика" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся всех образовательных направлений подготовки бакалавриата и специалитета и всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2022. - 1 файл - Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/22/m8097.pdf

Л1.1	Приходченко Е. И. Педагогика высшей школы [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2020. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/cd10225.pdf
Л1.2	Приходченко Е. И. Психолого-педагогические проблемы в практико-ориентированном учебном процессе высшей школы [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]:монография. - Донецк: ДОННТУ, 2023. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/23/cd10780.pdf
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GP
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 1.001 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации : мультимедийное оборудование: компьютер, мультимедийный проектор, экран; специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья ученические; демонстрационные стенды и плакаты
9.2	Аудитория 1.101 - Учебная аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : учебно-наглядные пособия, парты, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная
9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.О.04 Иностранный язык профессиональной
направленности**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Английский язык**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **4 з.е.**

Составитель(и):

Соснина Л.В.

Бартенева В.Г.

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык профессиональной направленности»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Подготовка высококвалифицированных специалистов путём формирования у магистрантов целостного представления относительно форм, типов и видов речевой и письменной коммуникации на английском языке в ситуациях профессионального и официально-делового общения.
Задачи:	
1.1	Развитие и совершенствование навыков чтения и понимания аутентичных профессионально-направленных текстов.
1.2	Совершенствование навыков устной монологической и диалогической речи, способности реагировать на типичные бытовые, академические и профессиональные ситуации.
1.3	Развитие и совершенствование общей и профессионально-ориентированной коммуникативной компетенции (лингвистической, социо-лингвистической и прагматической) для обеспечения эффективного общения в академической, профессиональной, культурной среде и самообразования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые обучающийся приобрел при освоении основной профессиональной образовательной программы высшего образования — бакалавриат (специалитет) по дисциплине "Иностранный язык".
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-4 : Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.1 : Осуществляет коммуникацию в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в рамках академического и профессионального взаимодействия

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	литературную форму государственного языка, основы устной и письменной коммуникации на иностранном языке, функциональные стили родного языка, требования к деловой коммуникации;
3.1.2	основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации.
3.2	Уметь:
3.2.1	выражать свои мысли на государственном, родном и иностранном языке в ситуации деловой коммуникации;
3.2.2	вести коммуникацию с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм.
3.3	Владеть:
3.3.1	навыком составления текстов на государственном и родном языках, опыт перевода текстов с иностранного языка на родной, опыт говорения на государственном и иностранном языках;
3.3.2	навыком анализа философских и исторических фактов, опыт оценки явлений культуры.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ**4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам**

Семестр (<Курс>.&b><Семестр на курсе>)	1 (1.1)		2 (1.2)		Итого	
Неделя	19 2/6		16 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп	уп	рп
Практические	4	4	4	4	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6	12	12
Итого ауд.	4	4	4	4	8	8
Контактная работа	10	10	10	10	20	20
Сам. работа	60	60	60	60	120	120
Часы на контроль	2	2	2	2	4	4
Итого	72	72	72	72	144	144

4.2. Виды контроля

зачёт 1,2 сем.

4.3. Наличие курсового проекта (работы)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Язык и стиль научно-технических текстов. Заглавия статей, текстов и иных видов материалов технического характера. Особенности их перевода.				
1.1	Пр	Present Forms: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	1	УК-4.1	
1.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	2	УК-4.1	
1.3	Пр	Past Forms: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	1	УК-4.1	
1.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	4	УК-4.1	
1.5	Пр	Future Forms: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
1.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	4	УК-4.1	
		Раздел 2. Особенности перевода научно-технических текстов. Формы и конструкции, характерные для языка делового профессионального общения в конкретной отрасли.				
2.1	Пр	Infinitive/ – ing form / Participles: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
2.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	4	УК-4.1	
2.3	Пр	Word formation: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
2.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	4	УК-4.1	
2.5	Пр	Questions and Answers: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
2.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	4	УК-4.1	

		Раздел 3. Научно-техническая и деловая документация. Формы и конструкции, характерные для языка делового профессионального общения в конкретной отрасли.				
3.1	Пр	Simple and Compound Sentences: типы и структура. Conjunctions and Pronouns. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
3.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	3	УК-4.1	
3.3	Пр	Modal Verbs: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
3.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	3	УК-4.1	
3.5	Пр	Passive Voice: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
3.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	1	3	УК-4.1	
		Раздел 4. Аннотирование. Написание справочной, описательной, рекомендательной и критической аннотаций к аутентичному тексту по специальности.				
4.1	Пр	Conditionals/Wishes: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
4.2	Ср	подготовка к практическому занятию	1	5	УК-4.1	
4.3	Пр	Clauses: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
4.4	Ср	подготовка к практическому занятию	1	4	УК-4.1	
4.5	Пр	Reported Speech: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
4.6	Ср	подготовка к практическому занятию	1	3	УК-4.1	
		Раздел 5. Реферирование. Написание реферата репродуктивного и продуктивного типа к аутентичному тексту по специальности.				
5.1	Пр	Prepositions: основные грамматические явления, характерные для профессиональной речи. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
5.2	Ср	подготовка к практическому занятию	1	3	УК-4.1	
5.3	Пр	Особенности перевода глагольных структур: Complex Subject /Complex Object, Participial Constructions/ Gerund Structures. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	0	УК-4.1	
5.4	Ср	подготовка к практическому занятию	1	4	УК-4.1	
5.5	Пр	Стилистические особенности перевода научно-технических текстов. Виды переводов: сравнительный, сопоставительно-переводческий метод и компонентный анализ. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	1	УК-4.1	
5.6	Ср	подготовка к практическому занятию	1	5	УК-4.1	
5.7	Пр	Итоговое занятие по лексико-семантическим и стилистическим аспектам перевод англоязычных текстов профессиональной направленности. Работа с текстом профессиональной направленности.	1	1	УК-4.1	
5.8	Ср	подготовка к практическому занятию	1	5	УК-4.1	
5.9	КРКК	Проведение консультации по темам разделов 1-5	1	6	УК-4.1	
		Раздел 6. Научно-техническая статья. Написание статьи обзорного, научно-исследовательского типа.				
6.1	Пр	Речевой этикет общения: языковые модели делового общения. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	1	УК-4.1	
6.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
6.3	Пр	Языковые модели профессионального общения. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	1	УК-4.1	
6.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	3	УК-4.1	

6.5	Пр	Диалогическая речь и монологическое сообщение общенаучного и профессионального характера. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
6.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	3	УК-4.1	
		Раздел 7. Деловое общение. Составление тезисов выступления на конференции, плана проведения совещаний, круглых столов.				
7.1	Пр	Изучение и использование, речевых структур, характерных для языка делового и профессионального общения в конкретной инженерно-технической отрасли. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
7.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
7.3	Пр	Исследование аутентичной профессиональной литературы и расширение лексико-грамматических навыков. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
7.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
7.5	Пр	Материалы общенаучного и профессионального характера. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
7.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
		Раздел 8. Публичные выступления. Составление плана выступления различного характера.				
8.1	Пр	Вербальные средства общения в производственных и деловых условиях. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
8.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	2	УК-4.1	
8.3	Пр	Лексико-грамматический анализ аутентичных текстов по специальности. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
8.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
8.5	Пр	Составление аннотаций: лексико-грамматические особенности. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
8.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
		Раздел 9. Резюме.CV. Написание резюме, CV и сопроводительного письма, необходимых для приема на работу.				
9.1	Пр	Работа с аутентичными текстами по специальности: составление тезисов. Реферирование аутентичных текстов по специальности. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
9.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
9.3	Пр	Электронные иноязычные источники информации. Анализ и синтез информации, полученной с помощью информационных технологий. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
9.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
9.5	Пр	Лексико-грамматические особенности структуры и содержания деловых писем, договоров, электронной переписки. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
9.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
		Раздел 10. Презентация. Представление презентации по теме магистерского исследования				
10.1	Пр	Лексико-грамматический минимум деловых контактов, встреч, совещаний, переговоров: деловые игры, круглые столы и дискуссии о современных проблемах в научно-инженерной и инженерно-технической сферах по специальности. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
10.2	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
10.3	Пр	Публичные выступления и дискуссии и формат их проведения: презентация в Power-point; мозговые штурмы; кейс-методы. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	0	УК-4.1	
10.4	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	3	УК-4.1	

10.5	Пр	Лексико-грамматический минимум для проведения презентаций. Лингвистические и коммуникативные особенности проведения презентаций. Работа с текстом профессиональной направленности.	2	1	УК-4.1	
10.6	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	4	УК-4.1	
10.7	Пр	Итоговое занятие. Проведение конференции по современным инновационным технологиям (по специальности). Работа с текстом профессиональной направленности.	2	1	УК-4.1	
10.8	Ср	Подготовка к практическому занятию.	2	5	УК-4.1	
10.9	КРКК	Проведение консультации по темам разделов 6-10	2	6	УК-4.1	

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.2	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.3	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры текущего опроса на практических занятиях.

I. Reading.

You are going to read a magazine article about a UK journalist called Paul Howells who gives advice on how to design web pages for the internet. For questions 1-8, choose the answer (A, B, C or D) which fits best according to the text.

Design your own website

What I love about my job is the variety. I get enquiries from people all over the world asking me how they should go about setting up their own website. I've been asked about so many subjects – anything from someone wanting to teach people how to throw boomerangs to another person selling paper flowers which they make at home in their spare time.

Obviously with all the thousands of websites available at the click of a button, you want to create an impression with your website so that it becomes a must-see destination. Not everyone is prepared, however, for the way in which a website can become so popular that it actually has to be closed down.

When people first set up their website they probably pay their web advertiser a monthly fee based on the number of hits or page impressions their site receives. If they can pay their monthly fee without it costing them too much, that is the best that most people hope for. One guy, Pete Bennett, whom I helped, wanted to set up a one-stop shop to provide decent images of the world's flags. He'd been fascinated by flags since his boyhood and had no idea that thousands of other people shared his passion. Anyway, in one month his web page had over 1.5 million hits. As a result his internet provider trebled the fee that he was being charged. He wasn't a rich person and he couldn't afford to spend that amount of money on a hobby without any benefit to himself, so he decided to carry advertising on his site. He found a company which specializes in smaller sites and adverts were added to the pages on his website. So, although he doesn't make a huge profit, at least his hobby provides him with a small income.

If you have specialist skills or expertise, it can pay you to sell the products that people want. I helped one woman design a page to advertise the fact that she tells fortunes, based on the information that her clients supply her with. If you want her to tell your fortune, you fill in a questionnaire online – your age, date of birth, hobbies, interests and so on and for a small fee she e-mails you back your fortune. You can print it out and it looks really good, decorated with moons and stars, your zodiac sign and your birthstone. I tried it myself and although I'm not sure I believe it, my future according to her is positive and exciting. I also found out that for someone born in August, like me, the birthstone is a peridot, a pale green stone which I'd never even heard of!

I also get a fair number of complaints from people e-mailing me to say that they can't access a website. When they click on the site a message appears on their screen saying 'An error has occurred in the script on this page'. This usually happens when someone has tried to achieve fancy effects on their website by using programming techniques based on a scripting language. This means that unless they really know what they are doing, whoever designed the site has probably made a mistake in their programming. This is where people like me come in. Most computer instruction guides make things appear quite straightforward, but unless you're very skilled, you're likely to run into problems. It's generally worth getting a

professional to help you set up your site in the first place – otherwise people like me would be out of work. And let's face it, this is big business.

- 1 What does Paul Howells enjoy most about his job?
 - A dealing with different people
 - B his worldwide contacts
 - C teaching design skills
 - D the range of topics
- 2 What does Paul mean by 'a must-see destination' in line 6?
 - A a website that can no longer be seen
 - B a website that everyone wants to visit
 - C a website that does not make a charge
 - D a website which has been well prepared
- 3 Why did Pete Bennett set up a website on flags?
 - A He knew lots of people shared his interest.
 - B He hoped to make a lot of money.
 - C A web advertiser wanted to sell flags.
 - D He'd been interested in flags for years.
- 4 Why did Pete Bennett accept advertising on his website?
 - A to attract more hits
 - B to repay the huge fee
 - C to add more interest
 - D to help him earn some money
- 5 Who are the 'clients' referred to in line 22?
 - A interested people
 - B web page designers
 - C internet providers
 - D product advertisers
- 6 Why do error messages sometimes appear?
 - A People make a mistake in their e-mail address.
 - B People try to put too much on the web page.
 - C People have used a program incorrectly.
 - D People have clicked on the wrong button.
- 7 What comment does Paul make about setting up a website?
 - A It is usually fairly easy to do.
 - B You must use a good instruction guide.
 - C It can be quite complicated.
 - D You should rely on your own skills.
- 8 What does Paul's final sentence suggest about his work?
 - A There's lot of money to be made in designing websites.
 - B There are far too many website on the internet.
 - C There's a big chance of becoming unemployed.
 - D There are more web page designers than necessary.

II Use of English

1. Read the text below and decide which answer A, B, C or D best fits each space. There is an example at the beginning (0).
Criticism

It can (0) C a long time to become successful in your chosen field, however (1) you are. One thing you have to be (2) of is that you will face criticism along the way. The world is (3) of people who would rather say something negative than positive. If you've made up your (4) to achieve a certain goal, such as writing a novel, don't let the negative criticism of others (5) you from reaching your target, and let constructive criticism have a positive effect on your work. If someone says you're totally (6) in talent, ignore them. That's negative criticism. If, however, someone (7) you to revise your work and gives you good reasons for doing so, you should (8) their suggestions carefully. There are many film stars who were once out of (9) There are many famous novelists who made a complete (10) of their first novel – or who didn't, but had to keep on approaching hundreds of publishers before they could get it published. Being successful does (11) on luck, to a certain extent. But things are more likely to (12) well if you persevere and stay positive.

- | | | | | |
|----|---------------|------------|---------------|------------|
| 0 | A be | B have | C take | D do |
| 1 | A talented | B invested | C mixed | D workable |
| 2 | A alert | B clever | C intelligent | D aware |
| 3 | A overflowing | B full | C filled | D packed |
| 4 | A mind | B brain | C thought | D idea |
| 5 | A cease | B remove | C avoid | D prevent |
| 6 | A lacking | B short | C missing | D absent |
| 7 | A suggests | B advises | C proposes | D explains |
| 8 | A think | B consider | C look round | D take |
| 9 | A career | B business | C job | D work |
| 10 | A mess | B rubbish | C trash | D garbage |

11	A require	B need	C depend	D trust
12	A turn out	B come into	C deal with	D sail through

III. Speaking

Describe your ideal computer.

IV. Read the text and arrange the abstracts in the correct order:

Mechanic works 75 years to break record

An airline worker in the USA has broken the world record for the world's longest-serving airline mechanic. Azriel Blackman, 91, started work in 1942 at the age of 16. He has now been working for 75 years. His starting salary was 50 cents an hour. The nonagenarian still works five days a week. He clocks on before 5am at an American Airlines hangar at JFK International Airport in New York. His age means his employers prevent him from doing certain tasks for safety reasons. He is not allowed to scale ladders, drive on the runways and surrounding areas, or use certain tools. He is responsible for assessing the maintenance needs of the airplanes that have been parked in the hangars overnight.

Mr Blackman's record has been recognized for his dedication to his job. His employer dedicated a plane in his honor at a ceremony at JFK. His signature was painted in giant letters on the front of one of the airline's Boeing 777 aircraft. Blackman said: "I'm just honored to be here. I'm proud to be a mechanic." The 91-year-old received a standing ovation from his fellow colleagues and managers at the ceremony. Reporters asked him about the secret behind his record. He said: "When you like what you do, it's not work." When asked about retirement, he said: "That's not up to me. That's up to the man upstairs. The first thing I do when I get up in the morning is I say 'thank you for another day'."

- 1) In my opinion, people should respect such old workers. It is very rare nowadays that people dedicated their lives to one job. We could learn a lot from such workers, they are very useful.
- 2) After that, it is reported that Mr. Blackman's record has been recognized for his dedication to his job and his employer dedicated a plane in his honor at a ceremony at JFK.
- 3) The headline of the text is Mechanic works 75 years to break record.
- 4) In conclusion, it is pointed out Mr. Blackman doesn't want to stop working and thinks that when you love what you do it is not work.
- 5) We can read in the text that an airline worker in the USA has broken the world record for the world's longest-serving airline mechanic as he started work in 1942 at the age of 16 and now he been working for 75 years.

a) 3.5.2.4.1. b) 3.2.5.1.4. c) 1.3.2.5.4.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Семестр 1

1. Видо-временные формы глагола. Present Forms
2. Видо-временные формы глагола. Past Forms
3. Видо-временные формы глагола. Future Forms
4. Глагольные формы. Infinitive/ – ing form / Participles
5. Word formation
6. Questions and Answers
7. Simple and Compound Sentences
8. Modal Verbs
9. Passive Voice
10. Conditionals/Wishes
11. Clauses
12. Reported Speech
13. Prepositions
14. Complex Subject /Complex Object
15. Participial Constructions/ Gerund Structures

Семестр 2

1. Языковые модели делового общения
2. Языковые модели профессионального общения
3. Диалогическая речь и монологическое сообщение общенаучного и профессионального характера
4. Использование, речевых структур, характерных для языка делового и профессионального общения в конкретной инженерно-технической отрасли
5. Вербальные средства общения в производственных и деловых условиях
6. Лексико-грамматические особенности аутентичных текстов по специальности
7. Клише для аннотирования текстов
8. Структура составления тезисов
9. Особенности реферирования аутентичных текстов по специальности
10. Лексико-грамматические особенности структуры и содержания деловых писем, договоров, электронной переписки
11. Лексико-грамматический минимум для проведения презентаций. Лингвистические и коммуникативные особенности проведения презентаций
12. Клише для публичных выступлений и дискуссий

7.3. Тематика письменных работ	
Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.	
7.4. Критерии оценивания	
Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях. Выполнение всех видов работ и контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, является обязательным. Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение и предоставление всех видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины; выполнение всех контрольных заданий. По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки: «Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное; «Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.	

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
8.1. Рекомендуемая литература	
8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	
Э1	
Э2	
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3,
8.3.2	Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) -
8.3.3	лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 11.213 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.2	Аудитория 11.214 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.3	Аудитория 11.215 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.4	Аудитория 11.216 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.5	Аудитория 11.217 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : (доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.6	Аудитория 11.218 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.7	Аудитория 11.220 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : (доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.8	Аудитория 11.221 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.9	Аудитория 11.222 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.10	Аудитория 11.224 - Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.05 Экономическое обоснование инновационных решений

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Экономика предприятия и инноватика**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **2 з.е.**

Составитель(и):

Стефаненко-Шупик А.П.

Рабочая программа дисциплины «Экономическое обоснование инновационных решений»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	получение теоретических знаний и практических навыков экономического обоснования принятия управленческих решений на обычных предприятиях и предприятиях, внедряющих новые технологии и прочие инновации
Задачи:	
1.1	исследование закономерностей инвестиционных и инновационных процессов на предприятиях, приобретение умений использовать эти закономерности в практике осуществления инвестиционной и инновационной деятельности субъектов хозяйствования;
1.2	закрепление комплекса экономических знаний и усвоение базовых принципов теории и практики экономического обоснования принятия управленческих решений на предприятиях в условиях инновационного развития экономики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Методология и методы научных исследований
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1
2.3.2	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 2
2.3.3	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.3.4	Преддипломная практика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-2	: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-2.1	: Выполняет оценку экономической эффективности проекта с учетом организационных методов, принципов и инструментов, используемых в проектной работе при управлении проектами на всех этапах его жизненного цикла, в первую очередь при экономическом обосновании инновационных решений
УК-3	: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.1	: Владеет навыками организации и руководства работой команды по экономическому обоснованию этапов инновационного проекта при выработке командной стратегии достижения цели функционирования предприятия

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	организационные и технологические методы, принципы и инструменты, используемые в проектной работе при управлении проектами на всех этапах его жизненного цикла, в первую очередь при экономическом обосновании инновационных решений;
3.1.2	роль инновационных и инвестиционных процессов в воспроизведении общественного продукта при выработке командной стратегии достижения цели функционирования предприятия;
3.1.3	законы рыночной эффективности создаваемого продукта
3.2	Уметь:
3.2.1	выполнять оценку экономической эффективности проекта;
3.2.2	проводить технико-экономический и функционально-стоимостный анализ эффективности проектируемых приборов и систем
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками организации и руководства работой команды по экономическому обоснованию этапов инновационного проекта;
3.3.2	навыками оценки инновационных рисков коммерциализации проектов

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ					
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам					
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого		
Неделя	16 2/6				
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	
Лекции	4	4	4	4	
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6	
Итого ауд.	4	4	4	4	
Контактная работа	10	10	10	10	
Сам. работа	60	60	60	60	
Часы на контроль	2	2	2	2	
Итого	72	72	72	72	
4.2. Виды контроля					
зачёт 2 сем.					
4.3. Наличие курсового проекта (работы)					
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.					

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Цели и особенности функционирования предприятия в современных условиях хозяйствования				
1.1	Ср	Изучение теоретического материала: Сущность и особенности предприятия как субъекта хозяйствования. Основные цели функционирования предприятия в современных условиях хозяйствования. Способы максимизации экономических результатов деятельности предприятий. Достижение социального эффекта от функционирования предприятия. Экологический эффект от функционирования предприятия в условиях рыночной среды	2	7	УК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.10 Л2.11 Э1 Э2
		Раздел 2. Роль инновационных и инвестиционных процессов в воспроизведении общественного продукта				
2.1	Ср	Изучение теоретического материала: сущность воспроизводства общественного продукта. Стадии кругооборота капитала в воспроизводстве общественного продукта. Трансформация капитала в инвестиционном и инновационном процессе	2	6	УК-3.1	Л1.1 Л2.4 Л2.6
		Раздел 3. Инновационные процессы				
3.1	Ср	Изучение лекционного материала: сущность экономической категории «инновация». История развития инноваций в науке и технике. Классические типы изменений. Источники инновационных идей. Сущность экономической категории «инновационный процесс». Факторы, влияющие на развитие инновационных процессов. Жизненный цикл новшества	2	7	УК-3.1	Л1.1 Л2.3 Л2.4
		Раздел 4. Сущность инвестиций, природа и источники повышения их эффективности				
4.1	Ср	Изучение лекционного материала: сущность экономической категории «инвестиция». Основные аспекты инвестиционного процесса. Объекты инвестирования. Субъекты инвестиционной деятельности. Сущность формирования эффективности инвестиций	2	7	УК-2.1	Л1.1 Л2.6 Л2.9 Л2.12
		Раздел 5. Участники инвестиционного процесса				

5.1	Ср	Изучение теоретического материала: виды капиталовкладчиков в современных условиях хозяйствования. Классификация инвесторов в рыночной экономике: по организационно-правовой форме, по форме собственности капитала, в зависимости от места проживания и регистрации, по отношению к рискам, по направлению основной деятельности, по характеру целей	2	6	УК-3.1	Л1.1 Л2.6 Л2.7 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
		Раздел 6. Классификация инвестиций				
6.1	Ср	Изучение теоретического материала: признаки, критерии и виды инвестиций. Разделения инвестиций по формам на валовые и чистые. Классификация реальных инвестиций. Классификация финансовых инвестиций. Классификация инвестиций по периоду инвестирования и прочие классификации	2	4	УК-3.1	Л1.1 Л2.4 Л2.6 Л2.7 Л2.12 Л3.1 Л3.2
		Раздел 7. Схема инвестиционного процесса				
7.1	Лек	Схема инвестиционного процесса. Инвестиционный период. Первоначальные затраты (расходы на приобретение инвестиционного объекта). Текущие расходы и текущие доходы по инвестиции. Доход от ликвидации инвестиционного проекта. Формирование чистой прибыли и амортизации по проекту как основных результативных характеристик, образующих чистые денежные потоки. Безубыточность инвестиции.	2	1	УК-2.1	Л1.1 Л2.6 Л2.7 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
7.2	Ср	Изучение лекционного материала	2	2	УК-2.1	Л1.1 Л2.6 Л2.7 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
7.3	Ср	Выполнение контрольного задания	2	2	УК-2.1	Л1.1 Л2.6 Л2.7 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
		Раздел 8. Финансово-математический аппарат динамических методов оценки экономической эффективности				
8.1	Лек	Финансово-математический аппарат динамических методов оценки экономической эффективности. Начисление процентов на сегодняшние платежи и определение конечной стоимости капитала, эквивалентной начальному платежу. Определение в начале планового горизонта платежа, эквивалентного заданному конечному платежу. Определение в начале планового горизонта платежа, эквивалентного заданному ряду равномерных платежей. Определение в конце планового горизонта платежа, эквивалентного заданному ряду равномерных платежей	2	1	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л3.1 Л3.2
8.2	Ср	Изучение лекционного материала	2	4	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л3.1 Л3.2
8.3	Ср	Выполнение контрольного задания	2	2	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л3.1 Л3.2
		Раздел 9. Классификация методов оценки эффективности инвестиций				
9.1	Ср	Изучение теоретического материала: признаки, критерии и виды инвестиций. Разделения инвестиций по формам на валовые и чистые. Классификация реальных инвестиций. Классификация финансовых инвестиций. Классификация инвестиций по периоду инвестирования и прочие классификации	2	1	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л3.1 Л3.2
9.2	Ср	Выполнение контрольного задания	2	2	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л3.1 Л3.2
		Раздел 10. Метод чистой дисконтированной стоимости				

10.1	Лек	Метод чистой дисконтированной стоимости. Сущность экономической категории «чистая дисконтированная стоимость». Критерий метода чистой дисконтированной стоимости. Изменение дисконтированной стоимости капитала при изменении процентной ставки дисконтирования. Определение чистой дисконтированной стоимости при неравномерных и равномерных текущих платежах	2	1	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
10.2	Ср	Изучение лекционного материала	2	2	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
10.3	Ср	Выполнение контрольного задания	2	3	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.8 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
Раздел 11. Метод внутренней ренты						
11.1	Лек	Метод внутренней ренты. Сущность экономической категории «внутренняя рента». Критерий метода внутренней ренты. Зависимость чистой дисконтированной стоимости от установленного уровня доходности. Формирование процентной ставки дисконтирования. Формирование внутренней процентной ставки по проекту. Определение эффективности инвестиционного проекта методом внутренней ренты.	2	1	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
11.2	Ср	Изучение лекционного материала	2	2	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
11.3	Ср	Выполнение контрольного задания	2	3	УК-2.1	Л1.1 Л2.5 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.12 Л3.1 Л3.2
11.4	КРКК	Консультации по темам дисциплины	2	6	УК-2.1 УК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11 Л2.12 Л3.1 Л3.2 Э1 Э2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.3	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Раздел 1. Цели и особенности функционирования предприятия в современных условиях хозяйствования

1. В чем заключается сущность предприятия как субъекта рыночной экономики?
2. Какие основные цели функционирования предприятия в современных условиях хозяйствования?

3. Назовите способы максимизации экономических результатов деятельности предприятий.
 4. Как обеспечивается достижение социального эффекта от функционирования предприятия?
 5. Как достигается экологический эффект от функционирования предприятия в условиях рыночной среды?
- Раздел 2. Роль инновационных и инвестиционных процессов в воспроизведении общественного продукта
1. В чем сущность воспроизводства общественного продукта в условиях рыночной экономики?
 2. Перечислите стадии кругооборота капитала в воспроизводстве общественного продукта?
 3. Как инвестиции влияют на размер постоянных и переменных затрат предприятия?
 4. В чем заключаются особенности трансформации капитала в инвестиционном и инновационном процессе?
 5. В чем сущность различных соотношений объемов потребления и накопления капитала, и к каким результатам они приводят?
- Раздел 3. Инновационные процессы
1. Раскройте сущность экономической категории «инновация».
 2. Обрисуйте классические типы изменений по Й. Шумпетеру и дайте оценку их влияния на предприятия и общество в целом.
 3. Какие существуют источники инновационных идей?
 4. Раскройте сущность экономической категории «инновационный процесс».
 5. Выделите факторы, препятствующие инновационной деятельности, оцените степень их влияния на предприятия и общество.
 6. Выделите факторы, способствующие инновационной деятельности, оцените степень их влияния на предприятия и общество.
 7. Опишите специфику жизненного цикла новшества.
- Раздел 4. Сущность инвестиций, природа и источники повышения их эффективности
1. Раскройте сущность экономической категории «инвестиция».
 2. Охарактеризуйте основные аспекты инвестиционного процесса.
 3. Раскройте сущность объектов инвестирования в современных условиях хозяйствования.
 4. Раскройте сущность субъектов инвестиционной деятельности в рыночной экономике.
 5. Охарактеризуйте сущность формирования эффективности инвестиций.
- Раздел 5. Участники инвестиционного процесса
1. Назовите виды капиталовкладчиков в современных условиях хозяйствования.
 2. Раскройте особенности классифицирования инвесторов в рыночной экономике по организационно-правовой форме.
 3. Как различаются инвесторы в зависимости от формы собственности капитала.
 4. В чем отличие национальных и иностранных инвесторов.
 5. Как факторы риска влияют на поведение консервативных, умеренно агрессивных и агрессивных инвесторов.
 6. Как различаются инвесторы по направлению основной деятельности, а также по характеру целей.
- Раздел 6. Классификация инвестиций
1. Выделите основные признаки и критерии по которым инвестиции делятся на отдельные виды.
 2. В чем важность и особенности разделения инвестиций по формам на валовые и чистые?
 3. Раскройте сущность реальных инвестиций.
 4. Раскройте особенности финансовых инвестиций.
 5. Приведите классификацию инвестиций по периоду осуществления инвестиционного проекта.
- Раздел 7. Схема инвестиционного процесса
1. Выделите основные элементы схемы инвестиционного проекта.
 2. Раскройте основные характеристики, определяющие продолжительность инвестиционного периода.
 3. В чем особенности формирования первоначальных затрат по проекту (расходов на приобретение инвестиционного объекта)?
 4. Раскройте особенности формирования текущих расходов и текущих доходов по инвестиции.
 5. Как образуется доход от ликвидации инвестиционного проекта?
 6. Опишите каким образом на основании исходных характеристик осуществляется формирование чистой прибыли и амортизации по проекту как основных результативных характеристик, образующих чистые денежные потоки?
 7. Раскройте специфику определения размера безубыточности инвестиции.
- Раздел 8. Финансово-математический аппарат динамических методов оценки экономической эффективности
1. Начисление процентов на сегодняшние платежи и определение конечной стоимости капитала, эквивалентной начальному платежу.
 2. Определение в начале планового горизонта платежа, эквивалентного заданному конечному платежу.
 3. Определение в начале планового горизонта платежа, эквивалентного заданному ряду равномерных платежей.
 4. Определение в конце планового горизонта платежа, эквивалентного заданному ряду равномерных платежей.
- Раздел 9. Классификация методов оценки эффективности инвестиций
1. Приведите классификацию видов эффекта от внедрения инноваций.
 2. Проанализируйте классификацию методов оценки экономической эффективности инвестиций.
 3. Раскройте сущность статического подхода к оценке эффективности инвестиций.
 4. Раскройте сущность динамического подхода к оценке эффективности инвестиций.
 5. Какие основные принципы экономического обоснования принятия инвестиционных и инновационных решений?
- Раздел 10. Метод чистой дисконтированной стоимости
1. Раскройте сущность экономической категории «чистая дисконтированная стоимость».
 2. Раскройте особенности формирования критерия метода чистой дисконтированной стоимости.
 3. Каким закономерностям подчиняется изменение дисконтированной стоимости капитала при изменении процентной ставки дисконтирования?

4. В чем особенности определения чистой дисконтированной стоимости при неравномерных текущих платежах?
5. В чем специфика определения чистой дисконтированной стоимости при равномерных платежах по проекту?

Раздел 11. Метод внутренней ренты

1. Раскройте сущность экономической категории «внутренняя рента».
2. Сформулируйте и обоснуйте критерий метода внутренней ренты.
3. Проанализируйте зависимость чистой дисконтированной стоимости от установленного уровня доходности.
4. Раскройте факторы формирования процентной ставки дисконтирования.
5. Раскройте факторы формирования внутренней процентной ставки по проекту.
6. Опишите процедуру определения эффективности инвестиционного проекта методом внутренней ренты.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. В чем заключается сущность предприятия как субъекта рыночной экономики?
2. Какие основные цели функционирования предприятия в современных условиях хозяйствования?
3. Назовите способы максимизации экономических результатов деятельности предприятий.
4. Как обеспечивается достижение социального эффекта от функционирования предприятия?
5. Как достигается экологический эффект от функционирования предприятия в условиях рыночной среды?
6. В чем сущность воспроизводства общественного продукта в условиях рыночной экономики?
7. Перечислите стадии кругооборота капитала в воспроизводстве общественного продукта?
8. Как инвестиции влияют на размер постоянных и переменных затрат предприятия?
9. В чем заключаются особенности трансформации капитала в инвестиционном и инновационном процессе?
10. В чем сущность различных соотношений объемов потребления и накопления капитала, и к каким результатам они приводят?
11. Раскройте сущность экономической категории «инновация».
12. Обрисуйте классические типы изменений по Й. Шумпетеру и дайте оценку их влияния на предприятия и общество в целом.
13. Какие существуют источники инновационных идей?
14. Раскройте сущность экономической категории «инновационный процесс».
15. Выделите факторы, препятствующие инновационной деятельности, оцените степень их влияния на предприятия и общество.
16. Выделите факторы, способствующие инновационной деятельности, оцените степень их влияния на предприятия и общество.
17. Опишите специфику жизненного цикла новшества.
18. Раскройте сущность экономической категории «инвестиция».
19. Охарактеризуйте основные аспекты инвестиционного процесса.
20. Раскройте сущность объектов инвестирования в современных условиях хозяйствования.
21. Раскройте сущность субъектов инвестиционной деятельности в рыночной экономике.
22. Охарактеризуйте сущность формирования эффективности инвестиций.
23. Назовите виды капиталовкладчиков в современных условиях хозяйствования.
24. Раскройте особенности классифицирования инвесторов в рыночной экономике по организационно-правовой форме.
25. Как различаются инвесторы в зависимости от формы собственности капитала.
26. В чем отличие национальных и иностранных инвесторов.
27. Как факторы риска влияют на поведение консервативных, умеренно агрессивных и агрессивных инвесторов.
28. Как различаются инвесторы по направлению основной деятельности, а также по характеру целей.
29. Выделите основные признаки и критерии, по которым инвестиции делятся на отдельные виды.
30. В чем важность и особенности разделения инвестиций по формам на валовые и чистые?
31. Раскройте сущность реальных инвестиций.
32. Раскройте особенности финансовых инвестиций.
33. Приведите классификацию инвестиций по периоду осуществления инвестиционного проекта.
34. Выделите основные элементы схемы инвестиционного проекта.
35. Раскройте основные характеристики, определяющие продолжительность инвестиционного периода.
36. В чем особенности формирования первоначальных затрат по проекту (расходов на приобретение инвестиционного объекта)?
37. Раскройте особенности формирования текущих расходов и текущих доходов по инвестиции.
38. Как образуется доход от ликвидации инвестиционного проекта?
39. Опишите каким образом на основании исходных характеристик осуществляется формирование чистой прибыли и амортизации по проекту как основных результативных характеристик, образующих чистые денежные потоки?
40. Раскройте специфику определения размера безубыточности инвестиции.
41. Раскройте особенности учета фактора времени при анализе инвестиционных проектов:
42. Начисление процентов на сегодняшние платежи и определение конечной стоимости капитала, эквивалентной начальному платежу.
43. Определение в начале планового горизонта платежа, эквивалентного заданному конечному платежу.
44. Определение в начале планового горизонта платежа, эквивалентного заданному ряду равномерных платежей.
45. Определение в конце планового горизонта платежа, эквивалентного заданному ряду равномерных платежей.
46. Приведите классификацию видов эффекта от внедрения инноваций.
47. Проанализируйте классификацию методов оценки экономической эффективности инвестиций.
48. Раскройте сущность статического подхода к оценке эффективности инвестиций.
49. Раскройте сущность динамического подхода к оценке эффективности инвестиций.

50. Какие основные принципы экономического обоснования принятия инвестиционных и инновационных решений?
51. Раскройте сущность экономической категории «чистая дисконтированная стоимость».
52. Раскройте особенности формирования критерия метода чистой дисконтированной стоимости.
53. Каким закономерностям подчиняется изменение дисконтированной стоимости капитала при изменении процентной ставки дисконтирования?
54. В чем особенности определения чистой дисконтированной стоимости при неравномерных текущих платежах?
55. В чем специфика определения чистой дисконтированной стоимости при равномерных платежах по проекту?
56. Раскройте сущность экономической категории «внутренняя рента».
57. Сформулируйте и обоснуйте критерий метода внутренней ренты.
58. Проанализируйте зависимость чистой дисконтированной стоимости от установленного уровня доходности.
59. Раскройте факторы формирования процентной ставки дисконтирования.
60. Раскройте факторы формирования внутренней процентной ставки по проекту.
61. Опишите процедуру определения эффективности инвестиционного проекта методом внутренней ренты.

7.3. Тематика письменных работ

Курсовой проект (работа) по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

Предусматривается выполнение контрольной работы, необходимого для оценки знаний, умений и навыков. Особое внимание уделяется практическим аспектам экономического обоснования инвестиционных и инновационных решений, которые раскрыты в Теме 7. Схема инвестиционного процесса; Теме 8. Финансово-математический аппарат динамических методов оценки экономической эффективности, Теме 9. Классификация методов оценки эффективности инвестиций, Теме 10. Метод чистой дисконтированной стоимости, Теме 11. Метод внутренней ренты.

Объем учебной нагрузки, отводимой на выполнение контрольной работы – 12 часов.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения и защиты контрольного задания и текущих опросов на лекциях.

Защита контрольного задания проводится в виде собеседования. Выполнение контрольного задания, предусмотренного рабочей программой дисциплины, является обязательным.

Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение контрольного задания.

По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» – обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» – обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Видяев, И. Г., Гузырь, В. В. Управление промышленным предприятием [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Томск: Томский политехнический университет, 2019. - 99 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/96095.html
Л2.2	Мишланова, М. Ю., Калинина, А. А., Шипова, С. Н. Экономика предприятия [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. - Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. - 62 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/99747.html
Л2.3	Секерин, В. Д., Макаренко, С. А., Горохова, А. Е. Организация инновационной деятельности предприятия: практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Научный консультант, 2019. - 96 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/104965.html
Л1.1	Альтудов, Ю. К., Шидов, А. Х., Казиева, Б. В., Гедгафова, И. Ю., Казиев, В. М., Кумышева, М. М. Инновационно-инвестиционный анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Нальчик: Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова, 2019. - 118 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/110225.html
Л2.4	Васильчиков, А. В., Герасимов, К. Б., Чечина, О. С. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. - 153 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/111368.html
Л2.5	Вейс, Ю. В., Баловнева, К. С. Оценка экономической эффективности инвестиционных проектов [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. - Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2020. - 59 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/111398.html
Л2.6	Котельникова, Н. В., Морозов, О. А. Инвестиционный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. - 124 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/118374.html
Л2.7	Кисова, А. Е. Инвестиционная деятельность коммерческой организации [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. - 97 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/118438.html

Л2.8	Кисова, А. Е. Оценка эффективности инновационных проектов [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. - 136 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/118442.html
Л2.9	Сухов, В. Д., Киселев, А. А., Сазонов, А. И. Инвестиционный анализ: теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. - 216 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/117300.html
Л2.10	Чернова, О. А. Экономика и управление промышленным предприятием: теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2022. - 128 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/123935.html
Л2.11	Гусарова, И. А., Пантелева, Ю. В., Николаева, К. В. Экономика предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Казань: Издательство КНИТУ, 2022. - 100 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/129177.html
Л2.12	Лубкова, Э. М., Зонина, О. В., Куманеева, М. К. Инвестиции [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. - 96 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/135101.html
Л3.1	Мешков А. В., Бондарева И. А., Стефаненко-Шупик А. П. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы по дисциплине "Экономическое обоснование инновационных решений" [Электронный ресурс]: для обучающихся по всем направлениям подготовки магистратуры всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10449.pdf
Л3.2	Мешков А. В., Бондарева И. А., Стефаненко-Шупик А. П. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Экономическое обоснование инновационных решений" [Электронный ресурс]: для обучающихся по всем направлениям подготовки магистратуры всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10451.pdf
8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	
Э1	Презентация курса "Экономическое обоснование инновационных решений"
Э2	Видео лекция "Цели и особенности функционирования предприятия"
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL»
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС ДОННТУ
8.4.2	ЭБС IPR SMART
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 11.518 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.2	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.06 Интернет-технологии и интеллектуальные системы

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Компьютерная инженерия

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

4 з.е.

Составитель(и):

Анопrienко А.Я.

Рабочая программа дисциплины «Интернет-технологии и интеллектуальные системы»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Приобретение теоретических и практических знаний, умений и навыков, ориентированных на эффективное профессиональное использование современных Интернет-технологий – нового перспективного направления инженерных наук, которое характеризуется высоким уровнем практической полезности и научной значимости
Задачи:	
1.1	Разработка и размещение на портале магистров ДонНТУ тематического персонального сайта по теме выпускной работы
1.2	Мультиязычный поиск научной и технической информации по теме выпускной работы, её систематизация и использование для подготовки максимально информативного обзора исследований и разработок по теме выпускной работы
1.3	Изучение основ и тенденций развития современных Интернет-технологий
1.4	Освоение технологий HTML и CSS
1.5	Продвижение в сети Интернет собственных информационных ресурсов

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Методология и методы научных исследований
2.2.2	Иностранный язык профессиональной направленности
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-4 : Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-4.2 : Демонстрирует навыки использования современных коммуникативных технологий для решения практических профессиональных задач

ОПК-1 : Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-1.1 : Владеет методами обобщения и критической оценки исторически существующих российских практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Принципы сбора, отбора и обобщения информации
3.1.2	Литературную форму государственного языка, основы устной и письменной коммуникации на иностранном языке, функциональные стили родного языка, требования к деловой коммуникации
3.1.3	Основные принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
3.1.4	Математические, естественнонаучные и социально-экономические методы для использования в профессиональной деятельности
3.1.5	Принципы, методы и средства анализа и структурирования профессиональной информации
3.2	Уметь:
3.2.1	Соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности
3.2.2	Выражать свои мысли на государственном, родном и иностранном языке в ситуации деловой коммуникации

3.2.3	Планировать свое рабочее время и время для саморазвития. формулировать цели личного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей
3.2.4	Решать нестандартные профессиональные задачи, в том числе в новой или незнакомой среде и в междисциплинарном контексте, с применением математических, естественнонаучных, социально-экономических и профессиональных знаний
3.2.5	Анализировать профессиональную информацию, выделять в ней главное, структурировать, оформлять и представлять в виде аналитических обзоров
3.3	Владеть:
3.3.1	Практическими навыками работы с информационными источниками, опытом научного поиска, создания научных текстов
3.3.2	Опытот составления текстов на государственном и родном языках, опытом перевода текстов с иностранного языка на родной, опытом говорения на государственном и иностранном языках
3.3.3	Опытот получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ
3.3.4	Навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности, в том числе в новой или незнакомой среде и в междисциплинарном контексте
3.3.5	Навыками подготовки научных докладов, публикаций и аналитических обзоров с обоснованными выводами и рекомендациями

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Лабораторные	4	4	4	4
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	14	14	14	14
Сам. работа	112	112	112	112
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	144	144	144	144

4.2. Виды контроля

экзамен 3 сем.

4.3. Наличие курсового проекта (работы)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Введение				
1.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	5	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 2. Интернет: структура, серверы, протоколы, языки				
2.1	Лек	Инфраструктура Интернет. Основные типы серверов и протоколов. Инструменты: FTP-клиенты, HTTP-клиенты (браузеры), HTML-редакторы. Истоки и особенности HTML.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
2.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 3. Поиск информации и его документирование				

3.1	Лек	Общая организация поиска по теме. Модель веб-пространства. Эволюция и организация поисковых систем. Механизм веб-поиска, особенности работы современных поисковых систем. Рыночные доли основных поисковых систем в мировом Интернете и рунете.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
3.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 4. Гипертекст и HTML				
4.1	Лек	Гипертекст и HTML: происхождение и эволюция. Развитие языка гипертекстовой разметки, технология «Клиент-Сервер», обработка веб-документов в браузере, структура документа HTML, обязательные элементы. Дерево HTML-документа, таблицы элементов и атрибутов. Адресация в HTML, организация гиперссылок, универсальные атрибуты. Комментарии в HTML.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
4.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 5. Основные элементы HTML				
5.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 6. Резюме и CV: персональная информация в Интернет				
6.1	Лаб	Оформление резюме и биографического раздела.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
6.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 7. Мультиязычное представление информации в Интернете, гипертекстовые ссылки и URL				
7.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 8. Графическая информация в Интернет. Подготовка портретных фото				
8.1	Лаб	Работа с портретными фото.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
8.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 9. Графическая информация в Интернет. Статические и динамические иллюстрации				
9.1	Лек	Значение и роль графической информации в Интернет. Особенности подготовки и использования статических и динамических иллюстраций в Интернет.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
9.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 10. Научные публикации в Интернет. Библиотеки в Интернет				
10.1	Лаб	Разработка и оформление реферата по теме магистерской работы. Поиск статей для раздела библиотеки.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
10.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	9	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 11. Компетентность в эпоху Интернет: как современные информационные технологии меняют мир				

11.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 12. Роль творческой активности в современных Интернет-технологиях				
12.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 13. Феномен социальных сетей и портал магистров ДонНТУ				
13.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 14. Система закономерностей развития средств и методов современного компьютеринга и Интернет				
14.1	Лаб	Комплексная инсталляция сайта.	3	1	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
14.2	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 15. Типичные замечания по сайту магистра и требования по оформлению текстов и комплексной отладке сайта				
15.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
		Раздел 16. Эволюция и будущее Интернет-технологий				
16.1	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к лабораторным работам.	3	7	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
16.2	КРКК	Консультации по темам дисциплины. Подготовка к сдаче и сдача экзамена по дисциплине.	3	6	ОПК-1.1 УК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Лабораторная работа	Вид учебного занятия, на котором студент под руководством преподавателя после предварительного изучения соответствующей методики лично проводит натурные или имитационные эксперименты или исследования с целью практического подтверждения отдельных теоретических положений учебной дисциплины, приобретает умения работать с лабораторным оборудованием и измерительными приборами.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Для раздела «Введение»:

1. Что такое Интернет-технологии и для чего они нужны?
2. Как возникли и развивались Интернет-технологии со временем?

3. В чем различие между Интернетом и Всемирной паутиной?
4. Какие основные технологии лежат в основе работы Интернета?
5. Каковы текущие тенденции и перспективы развития Интернет-технологий?

Для раздела «Интернет: структура, серверы, протоколы, языки»:

1. Опишите основную структуру Интернета и роль серверов в его работе.
2. Какие основные протоколы используются в Интернете и для чего?
3. Что такое языки разметки и какую роль они играют в Интернете?
4. В чем разница между статическим и динамическим контентом на веб-сайте?
5. Как HTTPS обеспечивает безопасность передачи данных в Интернете?

Для раздела «Поиск информации и его документирование»:

1. Какие существуют методы и инструменты поиска информации в Интернете?
2. В чем заключается процесс документирования найденной информации?
3. Как оценить достоверность и актуальность информации в Интернете?
4. Чем отличается поиск информации в научных базах данных от общего поиска в Интернете?
5. Какие лучшие практики поиска информации вы могли бы порекомендовать?

Для раздела «Гипертекст и HTML»:

1. Что такое гипертекст и какова его роль в Интернете?
2. Какие основные функции и возможности предоставляет HTML?
3. В чем разница между HTML и XHTML?
4. Как создать простую HTML-страницу с текстом и изображениями?
5. Какие HTML-теги наиболее важны для структурирования информации на веб-странице?

Для раздела «Основные элементы HTML»:

1. Перечислите основные структурные элементы HTML-документа.
2. Как использовать таблицы в HTML для структурирования данных?
3. Какими способами можно вставить изображение на HTML-страницу?
4. Какие формы ввода данных доступны в HTML и как их использовать на веб-формах?
5. Как создать навигационное меню на сайте с помощью HTML?

Для раздела «Резюме и CV: персональная информация в Интернет»:

1. Какие основные правила следует соблюдать при размещении резюме в Интернете?
2. Какие онлайн-платформы являются наиболее подходящими для публикации резюме?
3. В чем разница между онлайн-резюме и CV, и как выбрать подходящий формат?
4. Как избежать распространения персональной информации без вашего согласия?
5. Как использовать социальные сети для улучшения видимости вашего резюме или CV в интернете?

Для раздела «Мультиязычное представление информации в Интернете, гипертекстовые ссылки и URL»:

1. Каким образом осуществляется поддержка мультиязычности на веб-сайтах?
2. Что такое гипертекстовые ссылки и как они работают на веб-страницах?
3. Какова структура URL и что означают его различные компоненты?
4. В чем различие между абсолютными и относительными URL?
5. Как обеспечить доступность веб-контента для пользователей разных языков?

Для раздела «Графическая информация в Интернет. Подготовка портретных фото»:

1. Какие основные форматы графических файлов используются в Интернете и в чем их отличия?
2. Какие принципы ретуши следует использовать при подготовке портретных фотографий для сети?
3. Как изменить размер или формат изображения для использования в Интернете?
4. В чем заключаются основные требования к фотографиям для профессиональных сетей?
5. Какие инструменты или программы лучше всего подходят для обработки портретных фотографий?

Для раздела «Графическая информация в Интернет. Статические и динамические иллюстрации»:

1. В чем разница между статическими и динамическими изображениями в Интернете?
2. Какие технологии позволяют создавать и использовать динамические иллюстрации на веб-страницах?
3. Как оптимизировать графический контент для ускорения загрузки веб-страницы?
4. Какие принципы дизайна следует учитывать при выборе иллюстраций для сайта?
5. Как влияет качество графической информации на восприятие контента пользователями?

Для раздела «Научные публикации в Интернет. Библиотеки в Интернет»:

1. Какие платформы для научных публикаций считаются наиболее авторитетными в Интернете?
2. В чем преимущества и недостатки электронных библиотек по сравнению с традиционными?
3. Какие инструменты и методы существуют для поиска научных материалов в Интернете?
4. Чем отличается открытый доступ к научным публикациям от традиционной модели публикации?
5. Как правильно цитировать электронные источники в научных работах?

Для раздела «Компетентность в эпоху Интернет: как современные информационные технологии меняют мир»:

1. Какие ключевые компетенции необходимы специалисту в эпоху цифровых технологий?
2. В чем заключается влияние Интернет-технологий на образовательный процесс?
3. Каким образом цифровизация влияет на развитие экономики и бизнеса?
4. Какие профессии появились благодаря развитию Интернет-технологий?
5. Как Интернет влияет на социальные связи и общение между людьми?

Для раздела «Роль творческой активности в современных Интернет-технологиях»:

1. Какие возможности для творческого самовыражения предоставляет современный Интернет?
2. В чем заключается вклад творческих индустрий в развитие Интернет-технологий?
3. Какие платформы и инструменты Интернета лучше всего подходят для творческих людей?
4. Как Интернет помогает в продвижении и монетизации творческих работ?
5. Каковы вызовы и трудности, с которыми сталкиваются творческие люди в сети?

Для раздела «Феномен социальных сетей и портал магистров ДонНТУ»:

1. В чем особенности социальных сетей как инструмента коммуникации?
2. Как социальные сети влияют на формирование общественного мнения?
3. Опишите роль портала магистров ДонНТУ в профессиональном развитии студентов.
4. Каковы преимущества и недостатки использования социальных сетей для образовательных целей?
5. Как социальные сети и подобные платформы могут способствовать научному сотрудничеству?

Для раздела «Система закономерностей развития средств и методов современного компьютеринга и Интернет»:

1. Какие ключевые тенденции сегодня наблюдаются в развитии компьютерных технологий и Интернета?
2. В чем заключается взаимосвязь между развитием облачных технологий и Интернетом вещей?
3. Какие инновации в области Интернет-технологий ожидаются в ближайшие годы?
4. Как искусственный интеллект и машинное обучение влияют на развитие Интернет-технологий?
5. Каковы основные проблемы и вызовы безопасности в современном Интернете?

Для раздела «Типичные замечания по сайту магистратуры и требования по оформлению текстов и комплексной отладке сайта»:

1. Какие часто встречающиеся ошибки при создании и содержании сайтов магистратуры?
2. В чем заключаются основные требования к оформлению текстов на научном сайте?
3. Какие техники и инструменты комплексной отладки сайта вы знаете?
4. Как улучшить доступность и удобство использования сайта для всех категорий пользователей?
5. Какие методы контент-анализа и SEO-оптимизации наиболее эффективны для научных сайтов?

Для раздела «Эволюция и будущее Интернет-технологий»:

1. Какие этапы развития Интернета вы можете выделить с начала его создания до настоящего времени?
2. В чем видите основные направления развития Интернет-технологий в будущем?
3. Каково ваше видение Интернета вещей и его будущего влияния на повседневную жизнь?
4. Какие технологии могут стать ключевыми в обеспечении безопасности и конфиденциальности в Интернете?
5. Как развитие виртуальной и дополненной реальности изменит использование Интернета в образовании и развлечениях?

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Интернет и Всемирная паутина. Основные понятия и определения.
2. Базовая инфраструктура Интернет. Основные сервисы и протоколы.
3. Структура и топология Веб: HTTP, URL, HTML.
4. Браузеры: эволюция и основные современные семейства.
5. Основные характеристики открытого и скрытого информационного веб-пространства
6. Модель веб-пространства Брёдера (Bow Tie) и ее свойства.
7. Гипертекст. Основные понятия и определения.
8. Предпосылки появления и эволюция гипертекста.
9. Клиент-серверная технология передачи гипертекста.
10. Система доменных имен DNS. Назначение и принцип работы.
11. Обработка веб-документов в браузере. Объектная модель документов (DOM).
12. Единый указатель ресурсов URL. Назначение и традиционная форма записи.
13. Социальные сети: предпосылки появления и особенности эволюции. Главные угрозы в современных социальных сетях
14. Основные источники профессиональной и научной информации в Интернете.
15. Основные этапы в развитии HTML.
16. Теговая модель и базовая структура HTML-документов.
17. Основные требования к заглавной части HTML.
18. Дерево элементов HTML. Родственные связи между элементами. Принципы наследования.
19. Основные элементы HTML для форматирования текста.
20. Дополнительные (вспомогательные) элементы HTML для форматирования текста.
21. Основные элементы HTML для вставки изображений и создания гиперссылок.
22. Основные элементы HTML для работы со списками.
23. Основные элементы HTML для работы с таблицами.

24. Блочные и строчные элементы HTML. Определения и основные особенности.
25. Универсальные элементы HTML. Назначение и принципы использования.
26. Атрибуты элементов HTML. Принципы наследования. Универсальные атрибуты.
27. Адресация в HTML. Варианты и примеры абсолютной и относительной адресации.
28. Каскадные таблицы стилей CSS. Предпосылки появления и история развития.
29. Основы синтаксиса CSS. Назначение и особенности использования.
30. Методы определения CSS. Встраивание, вложение и связывание.
31. Методы определения CSS. Принципы каскадирования и наследования стилей.
32. Единицы измерения в CSS. Перечень абсолютных и относительных единиц измерения.
33. Способы задания цвета в CSS. Цветовые таблицы (палитры). Принципы подбора цвета.
34. Шрифтовое оформление в CSS. Гарнитур. Семейство и тип шрифта. Понятие о «безопасных» шрифтах.
35. Шрифтовое оформление в CSS. Настройка типа, размера, начертания и модификации шрифта. Собираемое шрифтовое оформление.
36. Оформление текста в CSS. Выравнивание, отступы и промежутки, трансформация, интервалы и декорация.
37. Базовый синтаксис CSS. Селекторы тегов.
38. Базовый синтаксис CSS. Классы и идентификаторы.
39. Базовый синтаксис CSS. Контекстные, соседние и дочерние селекторы.
40. Базовый синтаксис CSS. Селекторы атрибутов.
41. Блочная модель CSS. Рамки, поля и отступы.
42. Блочная модель CSS. Позиционирование элементов.
43. Блочная модель CSS. Многослойность, выравнивание и обтекание.
44. Краткая история развития поиска в Интернете.
45. Механизм Веб-поиска: основные компоненты.
46. Механизм Веб-поиска: особенности работы и принципы ранжирования.
47. Основные поисковые системы, ориентированные на различные языковые пространства.
48. Основные виды поисковых систем. Доли поисковых систем в мире.
49. Основные правила формирования запросов в поисковых системах.
50. Специальные виды поиска в Интернет.
51. Статистика распространения основных языков, индексы цитирования и «индекс языковой эффективности» в веб-пространстве.
52. Растровая и векторная графика. Достоинства и недостатки. Отличительные особенности.
53. Основные форматы представления графической информации.
54. Растровый формат GIF: описание, назначение и основные особенности.
55. Растровый формат PNG: описание, назначение и основные особенности.
56. Растровый формат JPEG: описание, назначение и основные особенности.
57. Основные векторные графические форматы.
58. Векторный формат SVG: описание, назначение и основные особенности.
59. PDF и DJVU как форматы представления научных публикаций в Интернет: описание, назначение и основные особенности.
60. Анимация в Веб: GIF-анимация.
61. Основные цветовые модели. Достоинства и недостатки. Аддитивные и субтрактивные принципы получения цветов.
62. Цветовое кодирование. Глубина цвета. Примеры n-битных цветов.
63. Основные требования к профессиональной биографии на Web-странице.
64. Основные требования к размещению ссылок на персональной Web-странице.
65. Основные требования к графическому материалу на персональной Web-странице.
66. Основные требования к автореферату научной работы.
67. Основные требования к перечню ссылок по конкретной теме. Наиболее значимые Интернет-проекты.
68. Основные требования к электронной библиотеке по конкретной теме. Крупнейшие электронные библиотеки.
69. Поиск информации и его анализ в контексте разработки тематического сайта.
70. Основные требования к оформлению Интернет-публикаций. Правила размещения иллюстраций к ним.
71. Характеристика, особенности и методика подготовки портретных фото.
72. Основные способы создания и методика подготовки динамических иллюстраций для тематического сайта.

7.3. Тематика письменных работ

Письменные работы по дисциплине не предусмотрены

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения и защиты лабораторных работ, контрольных заданий и текущих опросов на лекциях.

Защита лабораторных работ и контрольных заданий проводится в виде собеседования. Выполнение всех лабораторных работ и контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, является обязательным.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение, предоставление и защита отчётов по всем лабораторным работам, предусмотренным рабочей программой дисциплины; выполнение всех контрольных заданий.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объёме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Аноприенко А. Я., Иваница С. В., Сидоров К. А. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Интернет-технологии" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: (для студентов уровня профессионального образования "магистр" всех направлений подготовки и форм обучения). - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2020. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m5694.pdf
ЛЗ.2	Аноприенко А. Я., Иваница С. В., Сидоров К. А. Методические указания к лабораторным занятиям по дисциплине "Интернет-технологии" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: (для студентов уровня профессионального образования "магистр" всех направлений подготовки и форм обучения). - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2020. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m5695.pdf
Л2.1	Богун, В. В. Сетевые технологии. Организация интерактивности в рамках статических Интернет-сайтов [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2020. - 65 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/92640.html
Л1.1	Серова, Е. А., Шилова, Л. А., Евстратов, В. С. Использование web-технологий при создании информационных систем [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. - Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2020. - 55 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/101866.html
Л2.2	Сычев, А. В. Web-технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 407 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133914.html
Л1.2	Кудряшев, А. В., Светашков, П. А. Введение в современные веб-технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 359 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133934.html

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – лицензия GNU GPL
-------	---

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС ДОННТУ
8.4.2	ЭБС IPR SMART

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 8.705 - Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного типа : монитор, проектор, усилитель радиотехника, мультипортативный усилитель, микрофон, стол преподавателя, трибуна, столик компьютерный, столик журнальный, огнетушитель, колонки, стол на металлической ножке, парта на металлической ножке, стул жесткий, вешалка, стул п/м, стойка подставка под телевизор, доска классная три стекла, жалюзи, экран настенный, парты скамьи
9.2	Аудитория 4.019 - Компьютерный класс для проведения лабораторных и практических занятий : столы компьютерные, столы, стулья, доска аудиторная, кондиционер, компьютеры (с/б, монитор, клавиатура, мышь)
9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.О.07 Патентные исследования и защита интеллектуальной
собственности**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **История и право**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **2 з.е.**

Составитель(и):

Шульга Регина Рашидовна

Рабочая программа дисциплины «Патентные исследования и защита интеллектуальной собственности» разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958) составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.
--

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Формирование у обучающихся знаний о патентной системе, видах интеллектуальной собственности, правах и обязанностях патентообладателей, авторов и владельцев объектов интеллектуальной собственности, способах защиты прав, а также навыков создания новых объектов интеллектуальной собственности.
Задачи:	
1.1	Познакомить с основами нормами действующего законодательства в области интеллектуальной собственности и патентного права.
1.2	Сформировать навыки поиска патентной информации для проведения патентных исследований с использованием общедоступных информационных баз.
1.3	Познакомить с видами патентных исследований и их выбором в соответствии с этапами разработки продукции в заданной области.
1.4	Ознакомление магистрантов с основными принципами правовой охраны результатов творческой
1.5	деятельности, формирование правового сознания в области охраны права интеллектуальной собственности.
1.6	Сформировать навыки оформления документов для подачи заявки на получение патентов на изобретения,
1.7	полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые обучающийся приобрел при освоении основной профессиональной образовательной программы высшего образования — бакалавриат.
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Экономическое обоснование инновационных решений
2.3.2	Интернет-технологии и интеллектуальные системы
2.3.3	Организация труда руководителя
2.3.4	Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)
2.3.5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-2 :	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;
ОПК-2.1 :	Применяет продвинутые методы сбора, обработки и анализа данных об объектах интеллектуальной собственности и патентных исследованиях при решении управленческих и исследовательских задач

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1 Знать:	
3.1.1	основные нормативные акты патентного законодательства, авторского права;
3.1.2	основные виды и специфику объектов интеллектуальной собственности;
3.1.3	основные источники патентной информации;
3.1.4	основные сведения о защите результатов научных и патентных исследований;
3.1.5	основные требования к заявочной документации на получение патентов в сфере интеллектуальной собственности: на изобретения, полезные модели, промышленные образцы.
3.2 Уметь:	
3.2.1	применять нормативно-правовые акты патентного законодательства;
3.2.2	проводить патентный поиск;
3.2.3	определять форму защиты интеллектуальной собственности;
3.2.4	разрабатывать техническую документацию на получение патентов и свидетельств на объекты промышленной собственности.
3.3 Владеть:	

3.3.1	навыками использования отечественных и зарубежных информационных ресурсов при проведении патентных исследований и обосновании научной новизны предлагаемых технических и технологических решений;
3.3.2	способами и средствами поиска, анализа, критической оценки и защиты результатов научных и патентных исследований;
3.3.3	навыками составления заявочной документации в сфере интеллектуальной собственности: на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	2	2	2	2
Практические	2	2	2	2
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	4	4	4	4
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	60	60	60	60
Часы на контроль	2	2	2	2
Итого	72	72	72	72

4.2. Виды контроля

зачёт 1 сем.

4.3. Наличие курсового проекта (работы)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Интеллектуальная собственность и ее правовая защита				
1.1	Лек	История развития законодательства об охране интеллектуальной собственности. Всемирная организация интеллектуальной собственности. Интеллектуальная собственность: понятие и особенности. Источники права интеллектуальной собственности. Объекты интеллектуальной собственности. Роль и значение интеллектуальной собственности в современном обществе. Механизмы защиты прав на интеллектуальную собственность. Защита прав интеллектуальной собственности в рамках соглашения TRIPS. Охрана авторского права. Патент и порядок патентования.	1	2	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2
1.2	Ср	История развития законодательства об охране интеллектуальной собственности. Всемирная организация интеллектуальной собственности. Интеллектуальная собственность: понятие и особенности. Источники права интеллектуальной собственности. Объекты интеллектуальной собственности. Субъекты интеллектуальной собственности. Роль и значение интеллектуальной собственности в современном обществе. Механизмы защиты прав на интеллектуальную собственность. Защита прав интеллектуальной собственности в рамках соглашения TRIPS. Охрана авторского права. Патент и порядок патентования.	1	18	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.3
		Раздел 2. Научно-техническая и патентная информация				

2.1	Ср	Научно-техническая и патентная информация: понятие, общая характеристика, источники, виды. Универсальная десятичная классификация (УДК). Система библиотечно-библиографической классификации (ББК). Авторский знак. Международная патентная классификация (МПК). Международный стандартный книжный номер ISBN. Информационные технологии в изобретательской деятельности.	1	10	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
Раздел 3. Патентные исследования						
3.1	Пр	Понятие, этапы и содержание проведения патентных исследований. Патентный поиск. Виды поиска патентной информации. Систематизация и анализ отобранной информации. Изобретения (полезные модели): понятие, выявление. Оформление и подача заявки на изобретение (полезную модель). Формула изобретения (полезной модели). Экспертиза заявки на изобретение (полезную модель).	1	2	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.3
3.2	Ср	Понятие, этапы и содержание проведения патентных исследований. Патентный поиск. Виды поиска патентной информации. Систематизация и анализ отобранной информации. Изобретения (полезные модели): понятие, выявление. Оформление и подача заявки на изобретение (полезную модель). Формула изобретения (полезной модели). Экспертиза заявки на изобретение (полезную модель).	1	16	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
Раздел 4. Средства индивидуализации юридических лиц						
4.1	Ср	Понятие, общая характеристика и классификация средств индивидуализации юридических лиц. Особенности исключительного права на фирменные наименования и коммерческие обозначения. Особенности предоставления правовой охраны товарным знакам. Исключительное право на товарный знак. Особенности предоставления правовой охраны на наименования мест происхождения товаров. Исключительное право на наименования мест происхождения товаров.	1	16	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1
4.2	КРКК	Консультации по темам дисциплины	1	4	ОПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.2 Л3.3
4.3	КРКК	Сдача зачета по дисциплине	1	2		Л3.2 Л3.3

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.
6.4	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Раздел 1. Интеллектуальная собственность и ее правовая защита

1. Проанализируйте историю развития законодательства об интеллектуальной собственности.
2. Какой статус и какая структура Всемирной организации интеллектуальной собственности?
3. Назовите основные направления деятельности Всемирной организации интеллектуальной собственности.
4. Дайте определение понятиям «интеллектуальной собственности» и «права интеллектуальной собственности». Интеллектуальная собственность как право.
5. Укажите роль и значение интеллектуальной собственности в современном обществе.
6. Охарактеризуйте источники права интеллектуальной собственности.
7. Сделайте правовой анализ международных договоров как источника права интеллектуальной собственности и приведите их классификацию.
8. Назовите объекты права интеллектуальной собственности и дайте им характеристику.
9. Приведите классификацию объектов права интеллектуальной собственности.
10. Какие вы знаете объекты промышленной собственности?
11. Перечислите нетрадиционные объекты интеллектуальной собственности.
12. Какие результаты творческой деятельности относятся к объектам авторского права, а какие - к объектам смежных прав?
13. В чем заключается разница между объектами авторского права и смежных прав?
14. Охарактеризуйте субъекты интеллектуальной собственности.
15. Кто является субъектами права на изобретения, полезные модели, промышленные образцы?
16. Кто относится к субъектам авторского права?
17. Что такое правовая охрана объектов интеллектуальной собственности?
18. Какова цель правовой охраны?
19. Какие преимущества дает правовая охрана объектов интеллектуальной собственности право владельцу?
20. Какие принципы правовой охраны объектов интеллектуальной собственности?
22. В чем заключается принцип исключительности прав объектов интеллектуальной собственности?
23. В чем заключается разница между правовой охраной и правовой защитой интеллектуальной собственности?
24. Охарактеризуйте способы защиты прав на интеллектуальную собственность.
25. Дайте характеристику юрисдикционной и неюрисдикционной формы защиты права интеллектуальной собственности.
26. В чем заключается административная форма защиты права интеллектуальной собственности?
27. В чем заключается гражданско-правовая форма защиты права интеллектуальной собственности?
28. В чем заключается защита прав интеллектуальной собственности в соответствии с соглашением TRIPS?
29. Что такое патент?
30. Охарактеризуйте порядок патентования.

Раздел 2. Научно-техническая и патентная информация

1. Что такое научно-техническая информация?
2. Охарактеризуйте основные источники научно-технической информации.
3. Дайте общую характеристику патентной информации.
4. Охарактеризуйте основные источники патентной информации.
5. Что такое универсальная десятичная классификация (УДК)?
6. Для чего применяется универсальная десятичная классификация (УДК)?
7. Где обычно проставляется УДК?
8. Что означает аббревиатура ББК? Для чего она применяется?
9. Где ставятся индексы ББК издания?
10. Авторский знак издания, его назначение.
11. Для чего предназначена международная патентная классификация (МПК)?
12. Когда была создана система международной патентной классификации?
13. Какая редакция МПК используется в настоящее время?
14. Из скольких разделов состоит МПК?
15. Как обозначаются разделы МПК?
16. Что такое информационные технологии?

Раздел 3. Патентные исследования

1. Дайте определение понятию «патентные исследования».
2. Охарактеризуйте содержание патентных исследований?
3. Назовите этапы проведения патентных исследований.
4. Что представляет собой патентный поиск.
5. Назовите виды поиска патентной информации.
6. Охарактеризуйте именной поиск.
7. Охарактеризуйте нумерационный поиск.
8. Охарактеризуйте патентный поиск в сети Интернет.
9. Что представляет собой анализ изобретений?
10. Что такое изобретение?
11. Как проходит процедура выявления изобретения?
12. Какие существуют способы подачи заявки на изобретение?
13. Кто может подать заявку на изобретение?
14. Дайте перечень документов и их характеристику при оформлении заявки на изобретение (полезную модель).
15. Укажите структурные разделы описания изобретения и дайте характеристику.

16. Определите формулу изобретения: виды, структура, принципы, функции.
17. Перечислите средства подачи заявки на изобретение (полезную модель).
18. Укажите, какие изобретения считаются патентоспособными.
19. Перечислите, какие дополнительные документы прилагаются к заявке на изобретение.
20. Укажите, какие требования предъявляются к формуле изобретения.
21. Назовите этапы квалификационной экспертизы (экспертиза по существу) изобретения в соответствующих отраслевых отделах.
22. Перечислите виды решений по экспертизе заявок на изобретения и полезные модели.
23. Укажите, какие требования предъявляются к оформлению рационализаторского предложения и его правовой охраны.
24. Можно ли продлить сроки охраны патента на изобретение?
25. Переходит ли в порядке наследования патент на изобретение?

Раздел 4. Средства индивидуализации юридических лиц

1. Что представляют собой средства индивидуализации юридических лиц?
2. Дайте характеристику средств индивидуализации юридических лиц.
3. Что такое фирменные наименования?
4. Что такое коммерческие обозначения?
5. В чем проявляется особенности исключительного права на фирменные наименование и коммерческие обозначения?
6. Что такое товарный знак?
7. Какую функцию выполняет товарный знак?
8. Кто имеет право на подачу заявки о регистрации товарного знака?
9. Назовите орган осуществляющий регистрацию товарного знака.
10. Какие критерии охраноспособности предъявляются к товарным знакам?
11. Какие виды обозначений могут быть поданы на регистрацию?
12. Как составляется в заявке перечень товаров и/или услуг?
13. Какие документы дополнительно прилагаются к заявке?
14. Что означает принцип независимости регистрации товарных знаков согласно Парижской конвенции?
15. Как определяется дата регистрации товарного знака?
16. Какие существуют виды экспертизы на товарный знак?
17. Что является основанием для отказа в регистрации знака?
18. Как осуществляется международная регистрация товарных знаков?
19. Охарактеризуйте особенности предоставления правовой охраны на наименования мест происхождения товаров.
20. В чем проявляется исключительное право на наименования мест происхождения товаров?

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. История и эволюция интеллектуальной собственности.
2. Всемирная организация интеллектуальной собственности: статус, структура, основные направления деятельности.
3. Понятие и особенности интеллектуальной собственности.
4. Источники права интеллектуальной собственности.
5. Правовой анализ международных договоров как источника права интеллектуальной собственности, их классификация.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая).
7. Общая характеристика объектов интеллектуальной собственности.
8. Объекты авторских и смежных прав.
9. Объекты патентных прав.
10. Право авторства. Объекты, охраняемые авторским правом, их отличительные особенности.
11. Общая характеристика субъектов интеллектуальной собственности.
12. Роль и значение интеллектуальной собственности в современном обществе.
13. Правовое регулирование защиты интеллектуальной собственности.
14. Формы и порядок защиты прав интеллектуальной собственности.
15. Способы защиты прав интеллектуальной собственности.
16. Органы, осуществляющие общий и специальный порядок защиты права интеллектуальной собственности.
17. Защита прав интеллектуальной собственности в соответствии с соглашением TRIPS?
18. Задачи и принципы правовой охраны объектов интеллектуальной собственности.
19. Задачи международно-правовой охраны объектов интеллектуальной собственности.
20. Государственно-правовой механизм обеспечения охраны интеллектуальной (промышленной) собственности в Российской Федерации.
21. Законодательные акты Российской Федерации и международные договоры, обеспечивающие правовую охрану объектов промышленной собственности.
22. Особенности охраны прав на нетрадиционные объекты интеллектуальной собственности.
22. Средства правовой охраны авторского и смежных прав.
23. Патенты. Понятие патентной системы.
24. Порядок патентования.
25. Научно-техническая информация.
26. Система патентной информация.
27. Международная патентная классификация изобретений.

28. Патентная документация.
29. Информационные технологии в изобретательской деятельности.
30. Патентные исследования: понятие, содержание, этапы проведения.
31. Основные принципы и содержание патентных исследований объектов разработки.
32. Источники информации об изобретениях. Виды поиска патентной информации.
33. Изобретение как объект интеллектуальной собственности.
34. Основные этапы процесса выявления изобретения.
35. Заявка на изобретение и полезную модель. Состав документов заявки.
36. Правила составления формулы и описания изобретения и полезной модели. Структура описания.
37. Правовая охрана изобретения. Срок действия патента на изобретение.
38. Полезная модель, как объект интеллектуальной собственности.
39. Правовая охрана полезных моделей. Срок действия патента на полезную модель. Отличия от изобретения.
40. Патентная экспертиза заявок на изобретения.
41. Средства индивидуализации товаров, услуг, предприятий.
42. Товарные знаки. Наименование мест происхождения товара.
43. Процесс оформления заявки на торговую марку (знак для товаров и услуг).
44. Механизм проведения экспертизы заявки на регистрацию торговой марки (знака для товаров и услуг) и ее этапы.
45. Международная регистрации торговых марок.

7.3. Тематика письменных работ

Курсовой проект (работа) и письменные контрольные работы по дисциплине учебным планом не предусмотрены.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам текущих ответов на практических занятиях, присутствии на лекциях и устного ответа на зачете. По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

- | | |
|------|--|
| Л1.1 | Волкова, Е. М. Защита интеллектуальной собственности. Патентоведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. - 80 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/107413.html |
| Л2.1 | Шатько, Д. Б., Петренко, К. П., Видин, Д. В. Патентоведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2022. - 146 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/128398.html |
| Л2.2 | Комиссаров, А. П. Патентоведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 113 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/135016.html |
| Л3.1 | Шульга Р. Р. Методические рекомендации к самостоятельной работе по дисциплине "Правоведение" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2024. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/24/m9314.pdf |
| Л1.2 | Шульга Р. Р. Интеллектуальная собственность [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: учебное пособие для обучающихся образовательных учреждений высшего профессионального образования. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2020. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/20/cd10193.pdf |
| Л3.2 | Шульга Р. Р. Патентные исследования и защита интеллектуальной собственности [Электронный ресурс]: учебное пособие для обучающихся образовательных учреждений высшего образования. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/cd11081.pdf |
| Л3.3 | Шульга Р. Р. Практикум по патентным исследованиям и защите интеллектуальной собственности [Электронный ресурс]: учебное пособие для обучающихся образовательных учреждений высшего образования. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/cd11082.pdf |

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

- | | |
|-------|---|
| 8.3.1 | OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, |
| 8.3.2 | Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - |
| 8.3.3 | лицензия GNU GPL |

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- | | |
|-------|---------------|
| 8.4.1 | ЭБС IPR SMART |
| 8.4.2 | ЭБС ДОННТУ |

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 9.603 - Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа, помещение для самостоятельной работы обучающихся, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : 7 ПК с ПО: Windows, MS Office, Mathlab, MS Visual Studio, Far manager, Windows Commander, Notepad++, блокнот, Браузеры Internet Explorer, Google Chome, Mozilla, Gif animator, PhotoFilter, Winrar, PascalABC.NET, Pivot Animator;-принтер Xerox Phaser 3140. Мебель: столы, стулья, доска.
9.2	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.3	Аудитория 1.408 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : интерактивный комплекс, персональные компьютеры в комплекте, МФУ лазерное , доска магнитно-маркерная 100x150 см, светодиодная панель, столы аудиторные 2-х местные (складные мобильные), стулья аудиторные, столы офисные (лабораторные) комплект мебели (столы Трапедия на регулируемых ножках, кресла компьютерные, кресла офисные

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.О.08 Инновационные технологии разработки, обоснования
и принятия кадровых решений**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Управление бизнесом и персоналом**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **5 з.е.**

Составитель(и):

И. В. Кочура

Рабочая программа дисциплины «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	формирование у студентов современного экономического мышления и системы профессиональных компетенций по обоснованию и оптимизации кадровых решений на основе современных теорий, моделей, методов и инновационных технологий принятия решений.
Задачи:	
1.1	ознакомление с основными терминами и категориями теории принятия управленческих решений;
1.2	ознакомление с многообразием инноваций, их сущностью, формами проявления и взаимосвязи;
1.3	подготовка студентов к информационно-аналитической и организационно-управленческой деятельности, обеспечивающей эффективное управление кадровыми инновациями;
1.4	анализ механизма принятия управленческих решений, факторов и методов формирования нового управленческого кадрового решения;
1.5	анализ основных проблем принятия кадровых решений в современных условиях и инновационных технологий их разработки, обоснования и принятия;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые обучающийся приобрел при освоении основной профессиональной образовательной программы высшего образования — бакалавриат
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Технологии управления персоналом
2.3.2	Научно-исследовательская работа
2.3.3	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.3.4	Профессиональная практика
2.3.5	Преддипломная практика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-5 : Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-5.1 : Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при оценке социальной и экономической эффективности кадровых решений

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- инновационные подходы к принятию кадровых решений
3.2	Уметь:
3.2.1	- находить инновационные подходы к принятию кадровых решений в условиях среды неопределенности и риска, характерных для современного состояния экономики
3.3	Владеть:
3.3.1	- инновационными подходами к принятию творческих стратегических управленческих решений

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Недель	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	142	142	142	142
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180
4.2. Виды контроля				
экзамен 1 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Сущность и классификация управленческих решений				
1.1	Лек	Предмет, содержание, цели и задачи учебной дисциплины, ее роль и значение в подготовке менеджеров по управлению персоналом. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях. Управленческое решение как процесс и явление. Классификация управленческих решений.	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Сущность и классификация управленческих решений	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	14	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Теоретико-методологические подходы к процессу принятия управленческих решений				
2.1	Лек	Диалектика развития теории решений. Экономическая, организационная, правовая и технологическая сущность управленческих решений. Структура цикла управленческих решений.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
2.2	Пр	Теоретико-методологические подходы к процессу принятия управленческих решений	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
2.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	15	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 3. Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики				

3.1	Лек	Концептуальная модель разработки управленческих решений в условиях инновационной экономики. Взаимосвязь концепций и принципов разработки управленческих решений в условиях инновационной экономики. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
3.2	Пр	Особенности принятия решений в условиях инновационной экономики	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
3.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	15	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 4. Сущность, специфика и классификация кадровых решений				
4.1	Лек	Классификация кадровых решений: по содержанию решений, объекту управления, характеру процесса принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия, форме, содержанию, возможности автоматизации, прогнозной эффективности и т.п. Факторы, критерии и ограничения при принятии кадровых решений. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный. Моральная и этическая ответственность руководителя за принятие решения.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
4.2	Пр	Сущность, специфика и классификация кадровых решений	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
4.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	14	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 5. Современные теории принятия кадровых решений				
5.1	Лек	Объекты и субъекты кадровых решений в системе управления персоналом. Нормативная и дескриптивная теории принятия решений. Теории максимизации полезности, ограниченной рациональности.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
5.2	Пр	Современные теории принятия кадровых решений	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
5.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	15	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 6. Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений				
6.1	Лек	Этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений. Определение проблемных полей для принятия решений. Разработка и оценка вариантов решения проблем. Технологии реализации решений. Предпосылки и этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений. Классификация информационных систем принятия решений. Обзор информационных систем, используемых для принятия управленческих кадровых решений.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
6.2	Пр	Характеристика инновационных технологий разработки, обоснования и принятия кадровых решений	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
6.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	15	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 7. Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятия				
7.1	Лек	Основное назначение моделей и методов при подготовке управленческих кадровых решений. Классификация методов разработки и принятия решений. Рациональные методы принятия решений, активизирующие и креативные методы, экспертные и эвристические методы.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2

7.2	Пр	Модели и методы обоснования кадровых решений на предприятии	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
7.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	14	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 8. Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий				
8.1	Лек	Сущность прогнозирования в принятии решений. Методы прогнозирования. Подходы к выбору оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
8.2	Пр	Прогнозирование и выбор оптимального кадрового решения на основе инновационных технологий	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
8.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	13	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 9. Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятий				
9.1	Лек	Условия и факторы качества управленческих кадровых решений. Эффективность управленческих решений. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих решений. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих решений.	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
9.2	Пр	Обоснование эффективности реализации кадровых решений и их влияние на результаты хозяйственной деятельности предприятий	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
9.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	13	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 10. Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений				
10.1	Лек	Предмет и задачи теории игр для принятия и обоснования кадровых решений. Примеры игр.	1	0,5	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
10.2	Пр	Использование теоретико-игрового подхода для принятия и обоснования кадровых решений	1	1	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
10.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	1	14	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
10.4	КРКК	Консультации по темам и контроль	1	6	ОПК-5.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.

6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. Раскройте понятия «эффект» и «эффективность».
2. Какие факторы влияют на эффективность управленческого решения?
3. Какими показателями можно воспользоваться для оценки эффективности управленческих решений?
4. Методы оценки эффекта, полученного в результате принятия управленческого решения.
5. Методы оценки эффективности управленческого решения.
6. Особенности оценки эффективности управленческого решения.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Выделите задачи концептуальной классификации моделей управленческих решений.
2. Раскройте факторы, критерии и ограничения при принятии управленческих кадровых решений.
3. Приведите классификацию методов разработки и принятия решений.
4. Опишите применение научных подходов к разработке управленческих решений.
5. Раскройте сущность цикла принятия решений.
6. Перечислите этапы алгоритма формирования нового управленческого кадрового решения.
7. Дайте характеристику процессу выбора альтернатив управленческих кадровых решений.
8. Охарактеризуйте производные критерии принятия решений.
9. Раскройте сущность управленческого решения как процесса и явления.
10. Дайте определение понятиям «оптимальное и супероптимальное решение».
11. Раскройте экспертные и эвристические методы принятия решений.
12. Охарактеризуйте качество и эффективность управленческих кадровых решений.
13. Охарактеризуйте экономическую, организационную, правовую и технологическую сущность управленческих решений.
14. Охарактеризуйте объекты и субъекты управленческих кадровых решений в системе управления персоналом.
15. Раскройте сущность классических критериев принятия решений.
16. Опишите векторный анализ сил.
17. Раскройте сущность нормативной и дескриптивной теории принятия решений.
18. Перечислите и охарактеризуйте этапы процесса подготовки управленческих кадровых решений.
19. Приведите примеры матричных игр.
20. Раскройте сущность информационных технологий как инструмента формирования управленческого решения.
21. Назовите и охарактеризуйте этапы ситуационного анализа.
22. Охарактеризуйте качество и эффективность управленческих кадровых решений.
23. Определите факторы качества управленческих кадровых решений.
24. Определите этапы автоматизации процесса принятия кадровых решений.
25. Дайте характеристику рациональных методов принятия решений.
26. Раскройте сущность управленческого решения как основного способа осуществления руководства и управления на всех уровнях.
27. Опишите положения, на которых основывается теория принятия решений в условиях риска и неопределенности.
28. Дайте характеристику косвенного метода сопоставления различных вариантов, метода оценки по конечным результатам, метода оценки по непосредственным результатам деятельности.
29. Охарактеризуйте организационно-психологические предпосылки качества управленческих решений.
30. Опишите взаимосвязь концепций и признаков управленческих решений.

7.3. Тематика письменных работ

1. Эффективность УР - это:
 - А) ресурсная результативность, полученная по итогам разработки или реализации УР в организации;
 - Б) степень соответствия результатов, полученных от реализации УР, поставленным целям;
 - В) степень удовлетворенности персонала от разработки и реализации УР;
 - Г) все варианты не верны.
2. Как оценивается эффективность управленческого решения:
 - А) степенью достижения результата на единицу затрат;
 - Б) сокращением капиталовложений;
 - В) уменьшением затрат;
 - Г) уменьшением времени;
 - Д) уменьшением качества.
3. Какова средняя величина риска при принятии управленческого решения:

- А) 20%;
 Б) 40%;
 В) 50%;
 Г) 10%.
4. Какой метод применяется для выбора наилучших, оптимальных вариантов, определяющих хозяйственные решения в сложившихся или планируемых экономических условиях:
 А) Экономико-математические методы;
 Б) Балансовый метод;
 В) Метод элиминирования;
 Г) Метод цепных подстановок.
5. Какой подход к оценке эффективности управленческих решений предусматривает анализ ретроспективы и прогноз:
 А) ситуационный;
 Б) динамический;
 В) функциональный;
 Г) системный;
 Д) маркетинговый.
6. Организационная эффективность при разработке управленческих решений – это:
 А) достижение цели при меньших затратах в результате более успешных действий персонала;
 Б) достижение цели удовлетворения социальных потребностей за более короткое время для большего количества работников.
7. Социальная эффективность при разработке управленческих решений – это:
 А) достижение цели удовлетворения социальных потребностей за более короткое время для большего количества работников;
 Б) достижение цели при меньших затратах в результате более успешных действий персонала.
8. Организационная эффективность управленческих решений – это:
 А) ресурсная результативность, полученная по итогам разработки или реализации управленческого решения в организации;
 Б) факт достижения организационных целей меньшим числом работников или за меньшее время;
 В) соотношение стоимости прибавочного продукта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения, и затрат на его разработку и реализацию.
9. Установите соответствие между видом и содержанием эффектов от принятия решений (инноваций): установите соответствие между содержанием и видом эффектов от принятия решений (инноваций):
- | Содержание эффектов | Виды эффектов | | |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|
| Экономический (Э) | Научно-технический (Нт) | Маркетин-говый (М) | Экологиче-ский (Эг) |
| Социально-региональный (СР) | | | |
1. Уменьшение выбросов вредных веществ в окружающую среду и повышение безопасности производства
 2. Экономия за счет сокращения времени выхода на товарный рынок.
 3. Эффективность затрат по всему инновационному циклу.
 4. Повышение числа рабочих мест, улучшение снабжения региона товарами и услугами.
 5. Появление новшеств, способствующих переходу на новый технологический уклад.
3. Задачи.
- Задание 1. Оцените эффективность принятия в штат организации менеджера по продажам, если единовременные затраты составили 61200руб., текущие затраты - 562500 руб. Ожидается, что в результате работы менеджера по продажам годовой товарооборот увеличится на 12,9% (товарооборот в текущем году составил 12136789 руб.).

$$Ээ = \Delta Br / Z$$

 Если показатель больше 1, то решение эффективное.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий; выполнение и защита курсовой работы.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Савченко Т. А., Савченко Е. В. Методические указания к выполнению индивидуальных заданий по дисциплине "Физика" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 09.03.02 "Информационные системы и технологии" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2023. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/23/m8821.pdf
Л3.1	Кулик А. К. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы по дисциплине "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6665.pdf
Л3.2	Кулик А. К. Методические рекомендации для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6666.pdf
Л1.1	Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. - 324 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/87107.html
Л2.2	Гребенникова, А. А., Кирилук, О. Г. Инновационные технологии в деятельности органов власти [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Вузовское образование, 2020. - 103 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/88756.html
Л1.2	Карданская, Н. Л. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. - 439 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/141374.html

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.
-------	--

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.509 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная
9.3	Аудитория 11.511 - Компьютерный класс для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональные компьютеры, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная, антенна 1.20 Супрал, макет 11-ти элементной ДМВ-антенны, макет 11-ти элементной МВ-антенны, макет 19-ти элементной ДМВ-антенны, макет 3-х элементной FM-антенны, макет 5-ти элементной TV-антенны, макет GSM-антенны (параболическая R=0,2 м), макет GSM-антенны (прямоугольная L=1,5м), макет GSM-антенны (прямоугольная L=1,8м), макет спутниковой антенны, установка для изучения волн явлений на поверхности воды ФПВ, установка для изучения звуковых волн ФПВ-03

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.09 Стратегический анализ персонала

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Управление бизнесом и персоналом**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **5 з.е.**

Составитель(и):

И. В. Кочура

Рабочая программа дисциплины «Стратегический анализ персонала» разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958) составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	овладение студентами знаниями по стратегическому анализу персонала, взаимосвязи стратегии с кадровой политикой, овладение навыками стратегического, тактического и оперативного управления трудовыми ресурсами.
Задачи:	
1.1	изучить содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического анализа персонала; освоить методы получения, обобщения и использования управленческой информации при разработке стратегических управленческих кадровых решений и планов; исследовать теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения кадрового преимущества организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые обучающийся приобрел при освоении основной профессиональной образовательной программы высшего образования — бакалавриат
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.3.2	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.3.3	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1
2.3.4	Проектное управление человеческими ресурсами

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-3 : Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-3.1 : Умеет разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- виды и методы стратегического анализа персонала;
3.1.2	- стратегии и технологии управления персоналом организации в динамичной среде;
3.2	Уметь:
3.2.1	- идентифицировать виды и применять методы стратегического анализа персонала;
3.2.2	- разрабатывать стратегии и использовать технологии управления персоналом организации в динамичной среде;
3.3	Владеть:
3.3.1	- владения основными видами и методами стратегического анализа персонала;
3.3.2	- разработки стратегий и использования технологий управления персоналом организации в динамичной среде.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Недель	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	142	142	142	142
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180
4.2. Виды контроля				
экзамен 2 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Стратегический анализ в системе управления персоналом				
1.1	Лек	Понятие, значение стратегического анализа в системе управления персоналом. Предмет, объект и задачи стратегического анализа персонала. Основные направления проведения стратегического анализа персонала, их назначение и использование в условиях рыночной экономики. Связь стратегического анализа персонала с другими видами анализа. Сущность, содержание и значение концепции стратегического управления персоналом. Состав общих элементов, их взаимосвязь в процессе стратегического управления персоналом. Содержание, цель и задачи методологии, методов и приемов, методики стратегического анализа персонала. Классификация методов и приемов стратегического анализа персонала. Детерминированное моделирование факторных систем в стратегическом анализе. Способы измерения факторов в детерминированном анализе и их классификация. Метод элиминирования и его сущность. Метод аддитивных, мультипликативных и факторных моделей. Метод изменения, сокращения и расширения факторных систем. Способы детерминированного факторного анализа: метод цепной подстановки; абсолютных разниц; относительных разниц; логарифмирования; индексный; пропорционального деления и долевого участия; интегральный. Направление и область использования приемов детерминированного стратегического анализа в текущем, перспективном и долгосрочном периоде.	2	0,5	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Стратегический анализ в системе управления персоналом	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	24	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Организация проведения стратегических видов анализа персонала				

2.1	Лек	Виды стратегического анализа персонала, их классификация и характеристика. Особенности принятия основных прогнозных решений управления персоналом. Условия и порядок проведения комплексного стратегического анализа персонала. Информационное обеспечение стратегического анализа персонала. Требования к информации, ее виды. Принципы создания рационального информационного потока, формы информационной отчетности.	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
2.2	Пр	Организация проведения стратегических видов анализа персонала	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
2.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	24	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
		Раздел 3. Стратегический анализ трудового потенциала персонала				
3.1	Лек	Классификация и стратегический анализ персонала по характеру выполняемых функций; квалификационному уровню; участию в процессе производства. Стратегический анализ состояния текучести кадров и обеспеченности трудовыми ресурсами.	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
3.2	Пр	Стратегический анализ трудового потенциала персонала	2	2	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
3.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	25	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
		Раздел 4. Стратегический анализ использования рабочего времени персонала				
4.1	Лек	Классификация показателей использования рабочего времени персоналом. Стратегический анализ показателей использования рабочего времени персоналом. Направления стратегического анализа использования персонала: фонд рабочего времени персонала; изменение фактического фонда рабочего времени в сравнении с плановым, влияние факторов на изменение рабочего времени; использование рабочего времени по показателям: среднее количество дней, отработанных персоналом за определенный период; средняя длительность рабочих часов, отработанных одним видом персонала; определение резервов рабочего времени персонала; анализ непроизводственных затрат рабочего времени персонала.	2	0,5	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
4.2	Пр	Стратегический анализ использования рабочего времени персонала	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
4.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	23	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
		Раздел 5. Стратегический анализ производительности труда персонала				
5.1	Лек	Показатели стратегического анализа уровня производительности: общие (количество продукции, вырабатываемой за единицу рабочего времени персоналом, среднегодовая выработка одним работником, среднедневная и среднечасовая выработка одного работника) и частные. Анализ динамики производительности труда.	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
5.2	Пр	Стратегический анализ производительности труда персонала	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
5.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	24	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
		Раздел 6. Анализ форм, систем и методов начисления заработной платы				

6.1	Лек	Анализ форм, систем и методов начисления заработной платы. Мотивация труда.	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
6.2	Пр	Анализ форм, систем и методов начисления заработной платы.	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
6.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	11	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
Раздел 7. Оценка эффективности работы персонала						
7.1	Лек	Оценка эффективности работы персонала	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
7.2	Пр	Оценка эффективности работы персонала	2	1	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
7.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	11	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
7.4	КРКК	Консультации по темам и контроль	2	6	ОПК-3.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. В чем состоит сущность стратегического анализа?
2. Что необходимо знать для проведения внешнего стратегического анализа?
3. Какая основная задача стратегического анализа ?
4. Перечислите наиболее важные функции стратегического анализа.
5. В чем заключается результат стратегического анализа?

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Понятие, значение стратегического анализа в системе управления персоналом.
2. Предмет, объект и задачи стратегического анализа персонала.
3. Основные направления проведения стратегического анализа персонала, их назначение и использование в условиях рыночной экономики.
4. Связь стратегического анализа персонала с другими видами анализа.
5. Виды стратегического анализа персонала, их классификация и характеристика.
6. Особенности принятия основных прогнозных решений управления персоналом.
7. Подготовка и аналитическая обработка данных стратегического анализа персонала.
8. Документальное оформление результатов стратегического анализа персонала.
9. Разработка мероприятий по совершенствованию управления персоналом в текущем, перспективном и

долгосрочном периоде на основе проведенного анализа.

10. Способы измерения факторов в детерминированном анализе и их классификация.
11. Метод элиминирования и его сущность.
12. Метод аддитивных, мультипликативных и факторных моделей. Метод изменения, сокращения и расширения факторных систем.
13. Стратегический анализ состояния текучести кадров и обеспеченности трудовыми ресурсами.
14. Информационное обеспечение и аналитическая обработка базы данных в системном анализе хозяйственной деятельности управления персоналом.
15. Стратегический анализ реализации продукции в системе управления персоналом (методы анализа динамики, выполнения плана реализации продукции).
16. Стратегический анализ классификации трудовых ресурсов, структуры и обеспеченности ими предприятия.
17. Стратегический анализ факторов на постоянную часть фонда заработной платы.
18. Стратегический анализ состояния трудовых ресурсов и обеспеченности ими предприятия в управлении персоналом.
19. Стратегический анализ использования рабочего времени в управлении персоналом (перечень показателей использования и анализа фонда рабочего времени).
20. Классификация основных производственных средств предприятия для расчета амортизационных отчислений.
21. Стратегический общий и конкретный анализ производительности труда в системе управления

7.3. Тематика письменных работ

1. К какому типу стратегического анализа относится оценка сильных и слабых сторон, а также установка стратегии?

- А) Первичный
- Б) Внутренний
- В) Внешний

2. Сколько раз в год проводят стратегические сессии в развивающихся компаниях?

- А) Один раз в три месяца
- Б) Раз в полгода
- В) Раз в год

3. Самая основная задача стратегического анализа?

- А) позволяет провести всестороннюю ревизию внутренних ресурсов компании
- Б) определить уровень конкурентоспособности компании
- В) описать структуру организации и пути ее преобразования

4. Из чего формируется прогнозирование будущего компании?

- А) тенденции
- Б) возможности
- В) численность сотрудников
- Г) условия среды

5. Кто в компании обычно занимается стратегическим анализом?

- А) Департамент маркетинга
- Б) Департамент социально-трудовых отношений
- В) департамент коммерции

6. Сколько времени занимают исследования в разработке новых продуктов (R & D) в технологических и производственных компаниях?

- А) От 2 до 3 лет
- Б) От 1 до 5 месяцев
- В) От 5 до 10 лет
- Г) От 1 до 5 лет

7. Какая самая основная задача стратегического анализа ?

- А) определить уровень конкурентоспособности компании
- Б) определяет причины проблем, с которыми столкнулась компания
- В) описать структуру организации и пути ее преобразования
- Г) рассчитать условия и предпосылки для роста компании

8. Какие функциональные границы бизнеса пересекает стратегический анализ ?

- А) Финансы
- Б) Маркетинг
- В) Управление
- Г) Кадры
- Д) Все варианты верны

9. Типы стратегического анализа?

- А) Внутренний
- Б) Смешанный
- В) Общий

10. Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:

- А) функциональная стратегия
- Б) бизнес-стратегия
- В) корпоративная стратегия

Г) стратегия
3. Разработать SWOT-анализ предприятия (предположительно предприятие по которому вы планируете дипломироваться).
7.4. Критерии оценивания
Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях. Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий; выполнение и защита курсовой работы. По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки: «Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания; «Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания; «Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями; «Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
8.1. Рекомендуемая литература	
ЛЗ.1	Пономарев И. Ф., Штагер О. А. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы по дисциплине "Стратегический анализ персонала" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6667.pdf
ЛЗ.2	Пономарев И. Ф., Штагер О. А. Методические рекомендации для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Стратегический анализ персонала" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6668.pdf
Л2.1	Томасова, Д. А. Стратегический анализ с применением размытой логики и теории нечетких множеств [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 105 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/86338.html
Л1.1	Мочалова, Л. А., Власов, В. И. Стратегический анализ и планирование [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 154 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/117868.html
Л1.2	Сербулова, Н. М., Баранова, И. В. Стратегический анализ внешней среды предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2022. - 42 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/130423.html
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 9.411 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, проекционный экран), доска аудиторная, стол аудиторный, стул аудиторный, парты 3-х местные, демонстрационные

	плакаты
9.3	Аудитория 11.517 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.10 Стратегическое управление человеческими ресурсами

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

5 з.е.

Составитель(и):

Кондаурова Инна

Рабочая программа дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Приобретение студентами знаний о теоретических основах стратегического управления человеческими ресурсами в современных условиях; приобретение навыков обоснования и формирования стратегии управления человеческими ресурсами организации.
Задачи:	
1.1	приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах стратегического управления человеческими ресурсами в современных условиях; изучение категориального аппарата для формирования разработки стратегий планирования и проектирования программ развития персонала, приобретение навыков проведения научно - исследовательского анализа процесса формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами и обеспечения ее функционирования в динамичной рыночной среде.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин:
2.2.2	Методология и методы научных исследований
2.2.3	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2.2.4	Стратегический анализ персонала
2.2.5	Управление развитием персонала
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами», реализуются студентом при изучении последующих дисциплин:
2.3.2	Технологии управления персоналом
2.3.3	Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)
2.3.4	Проектное управление человеческими ресурсами
2.3.5	Теория и практика кадровой политики государства и организации

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-3 : Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ОПК-3.2 : Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению человеческими ресурсами для реализации стратегических целей организации, оценивает их социальную и экономическую эффективность

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	теоретические основы реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде
3.2	Уметь:
3.2.1	разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде
3.3	Владеть:
3.3.1	оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Недель	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	8	8	8	8
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	22	22	22	22
Сам. работа	140	140	140	140
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180
4.2. Виды контроля				
экзамен 2 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовая работа 2 сем.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами				
1.1	Лек	Тема 1. Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами	2	0	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Тема 1. Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.3	Ср	Тема 1. Понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами	2	10	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.4	Лек	Тема 2. Научные подходы и концепции стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.5	Пр	Тема 2. Научные подходы и концепции стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.6	Ср	Тема 2. Научные подходы и концепции стратегического управления человеческими ресурсами	2	15	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.7	Лек	Тема 3. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами	2	0	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.8	Пр	Тема 3. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.9	Ср	Тема 3. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами	2	15	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.10	Лек	Тема 4. Элементы стратегического выбора	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4

1.11	Пр	Тема 4. Элементы стратегического выбора	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
1.12	Ср	Тема 4. Элементы стратегического выбора	2	17	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
		Раздел 2. Раздел 2. Практические аспекты формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами				
2.1	Лек	Тема 5. Обоснование стратегического управления и стратегическое планирование человеческих ресурсов	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.2	Пр	Тема 5. Обоснование стратегического управления и стратегическое планирование человеческих ресурсов	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.3	Ср	Тема 5. Обоснование стратегического управления и стратегическое планирование человеческих ресурсов	2	20	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.4	Лек	Тема 6. Модели стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.5	Пр	Тема 6. Модели стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.6	Ср	Тема 6. Модели стратегического управления человеческими ресурсами	2	15	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.7	Лек	Тема 7. Формирование и реализация стратегий управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.8	Пр	Тема 7. Формирование и реализация стратегий управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.2 Л2.3 Л2.4
2.9	Ср	Тема 7. Формирование и реализация стратегий управления человеческими ресурсами	2	15	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.3 Л2.4
2.10	Лек	Тема 8. Эффективность стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.3 Л2.4
2.11	Пр	Тема 8. Эффективность стратегического управления человеческими ресурсами	2	1	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.3 Л2.4
2.12	Ср	Тема 8. Эффективность стратегического управления человеческими ресурсами	2	15	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3
		Раздел 3. Раздел 3. Выполнение курсовой работы				
3.1	Ср	Выполнение курсовой работы	2	18	ОПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.4
		Раздел 4. Раздел 4. дополнительная контактная работа				
4.1	КРКК	Консультации и контроль	2	8	ОПК-3.2	

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.

6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Выполнение курсовой работы	Имеет целью закрепление, углубление и обобщение знаний, полученных при изучении дисциплины, позволяет обучающимся развить навыки научного поиска
6.5	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Сформулировать и оформить в виде дерева целей задачи изучения дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами».

Раскрыть объект и предмет стратегического управления человеческими ресурсами

Обосновать взаимосвязь дисциплины с другими науками и дисциплинами. Оформить в виде схемы.

Раскрыть понятие и основные характеристики стратегического управления человеческими ресурсами.

Показать место и роль стратегического управления человеческими ресурсами в системе стратегического управления организации.

Изменение концепций и технологий управления человеком в историческом плане.

Сформулируйте особенности стратегического управления человеческими ресурсами при различных типах организационной стратегии.

Раскройте роль и содержание кадровой стратегии в стратегическом управлении человеческими ресурсами.

Рассмотреть ключевые концепции управления человеческими ресурсами. Первичные концепции управления человеческими ресурсами: модель соответствия и Гарвардская модель.

Раскрыть, что собой представляет стратегическое соответствие и его типы.

Нарисуйте блок-схему этапов стратегии управления человеческими ресурсами.

Сформулировать миссию организации и цели в области стратегического управления человеческими ресурсами: для промышленной компании; для торговой организации; для учреждения высшего образования.

На примере материалов отдельной компании разработать подход к определению этапов и элементов стратегического управления человеческими ресурсами.

Проведите анализ и группировку существующих моделей стратегического управления человеческими ресурсами. Результаты представить в виде схемы или таблицы.

Постройте таблицу, отражающую определения различных авторов термина «стратегический анализ». Сравните подходы различных авторов к определению стратегического анализа и его места в системе управления предприятием.

Постройте древовидную схему видов экономического анализа с обязательным выделением в ней стратегического анализа. Выскажите мнение относительно того, как соотносится стратегический анализ с другими видами экономического анализа. В чем, на Ваш взгляд, состоит принципиальное отличие стратегического анализа от других видов экономического анализа?

Постройте блок-схему информационных источников стратегического анализа по типу «внешний/внутренний источник информации» - «лицо/отдел, ответственные за ее получение».

Постройте сводную таблицу или схему, раскрывающую подходы различных авторов к классификации видов факторов, влияющих на внешнюю среду и ведение бизнеса.

Постройте всевозможные шаблоны матриц, применяемых в SWOT-анализе. Какие матрицы наиболее информативны и удобны в принятии стратегических решений?

Составить блок-схему этапов стратегического планирования человеческих ресурсов.

Для гипотетического предприятия составить стратегический план повышения квалификации и стажировки персонала.

Сформулируйте новые задачи и условия для повышения качества работы службы управления человеческими ресурсами.

Дайте характеристику ключевых ролей специалистов службы управления человеческими ресурсами: стратег, деловой партнер, инноватор и менеджер изменений.

Опишите характеристики, определяющие стратегическую роль руководителей службы управления человеческими ресурсами.

Составьте схему организационной структуры кадровой службы в организациях традиционного и современного типа. Обоснуйте необходимость создания подразделений кадровой службы, которые будут отвечать за внедрение и сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами.

Какие задачи и функции современной кадровой службы организации выполняются с помощью компьютерных технологий. Приведите примеры программного обеспечения, которое используется для этого.

Разработайте карту компетентности работников службы управления персоналом, отвечающих за организацию планирования и развития деловой карьеры сотрудников.

В чем заключается эффективность стратегического управления человеческими ресурсами?
 С какой целью составляется комплекс стратегических целей и показателей?
 Назовите основные направления оценки системы стратегического управления.
 В чем заключается суть сбалансированной системы показателей?
 Какими ключевыми процессами управляет система сбалансированных показателей?
 Определите основные преимущества сбалансированной системы показателей.
 В чем заключается суть опережающих показателей соответствия компетенций менеджмента?
 Укажите наиболее действенные методы повышения эффективности стратегического управления человеческими ресурсами.
 В чем заключается суть программно-целевого метода управления?

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Раскройте сущность стратегического управления человеческими ресурсами.
 Охарактеризуйте объект и предмет стратегического управления человеческими ресурсами.
 Раскройте сущность стратегии управления персоналом как ключевой функциональной стратегии организации.
 Покажите соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом».
 Раскройте цели и задачи стратегического управления человеческими ресурсами.
 Перечислите и охарактеризуйте функции стратегического управления человеческими ресурсами.
 Назовите и раскройте основные составляющие стратегии управления человеческими ресурсами.
 Назовите и раскройте принципы стратегического управления человеческими ресурсами.
 Назовите и раскройте этапы стратегического управления человеческими ресурсами.
 Раскройте условия реализации стратегического управления человеческими ресурсами.
 Приведите классификацию стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от целей и средств и механизма разработки и формализации.
 Приведите классификацию стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от объекта и ориентиров корпоративной стратегии.
 Приведите классификацию стратегий управления персоналом в зависимости от типа конкурентной стратегии.
 Приведите классификацию стратегий управления человеческими ресурсами в зависимости от условий внешней среды и базы стратегии.
 Приведите классификацию стратегий управления персоналом в зависимости от типа общей стратегии организации.
 Охарактеризуйте Гарвардскую школу управления человеческими ресурсами.
 Охарактеризуйте «Школу человеческих отношений» Э. Мэйо.
 Охарактеризуйте теорию Д. Макгрегора.
 Охарактеризуйте "мягкое" стратегическое управление человеческими ресурсами.
 Охарактеризуйте "жесткое" стратегическое управление человеческими ресурсами.
 Раскройте концепцию стратегического управления человеческими ресурсами, ориентированного на развитие человеческих ресурсов.
 Раскройте концепцию «лучшего практического решения» в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
 Раскройте сущность концепции конфигурационного подхода в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
 Раскройте сущность стратегического выбора.
 Перечислите и охарактеризуйте компоненты стратегического выбора.
 Раскройте сущность процесса выбора стратегии.
 Перечислите и охарактеризуйте ключевые факторы выбора стратегии.
 Покажите взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами.
 Перечислите и охарактеризуйте этапы анализа стратегии управления человеческими ресурсами.
 Перечислите и охарактеризуйте методы формирования и поддержания эффективной организационной культуры.
 Раскройте сущность методики PEST анализа.
 Перечислите и охарактеризуйте способы изучения сложившейся организационной культуры.
 Раскройте сущность стратегического анализа микроокружения.
 Раскройте роль SWOT-анализа в анализе внешней среды организации.
 Раскройте необходимость развития компетенций персонала в рамках стратегического управления.
 Раскройте сущность SNW-анализа в анализе внешней среды организации.
 Перечислите и кратко охарактеризуйте модели стратегического управления человеческими ресурсами.
 Охарактеризуйте модель управления формированием высокой степени приверженности.
 Охарактеризуйте модель управления формированием высокой степени эффективности.
 Охарактеризуйте модель максимальной вовлеченности.
 Охарактеризуйте универалистский подход к формированию модели стратегического управления человеческими ресурсами.

ресурсами (подход «наилучшей практики»).

Охарактеризуйте ситуационный подход к формированию модели стратегического управления человеческими ресурсами (подход «наилучшего соответствия»).

Охарактеризуйте конфигурационный подход к формированию модели стратегического управления человеческими ресурсами («связывание»)

Раскройте сущность процесса реализации стратегий управления человеческими ресурсами.

Раскройте, в чем состоит стратегическое соответствие и согласованность между целями политики управления персоналом и всей организации.

Охарактеризуйте систему показателей эффективности стратегического управления человеческими ресурсами.

Раскройте роль и сущность социальных показателей в эффективности стратегического управления человеческими ресурсами.

Охарактеризуйте сбалансированную систему показателей (матрица процессы / проекции).

Охарактеризуйте систему оценки эффективности кадровой работы в общем виде.

Охарактеризуйте систему показателей эффективности деятельности службы управления персоналом.

Перечислите и охарактеризуйте расходы по основным направлениям деятельности кадровой службы (поиск, подбор и отбор персонала, адаптация, обучение и развитие, мотивация, корпоративные мероприятия и т.д.).

Раскройте, в чем состоит эффективность бизнес-процессов управления персоналом (наем, адаптации, обучения и развития, компенсаций, организации труда и расстановки кадров, улучшение социально-психологического климата и др.).

Охарактеризуйте модель оценки кадрового департамента Дэйва Ульриха.

Охарактеризуйте систему ключевых показателей эффективности - KPI (Key Performance Indicators).

Перечислите и охарактеризуйте методы повышения эффективности стратегического управления человеческими ресурсами

Перечислите и охарактеризуйте методы программно-целевого управления человеческими ресурсами.

Перечислите и охарактеризуйте методы диалогово-адаптивного управления человеческими ресурсами.

Перечислите и охарактеризуйте методы экономико-математического моделирования в стратегическом управлении человеческими ресурсами.

Перечислите и охарактеризуйте методы формирования преданности работников своей организации.

7.3. Тематика письменных работ

Согласно учебному плану по дисциплине «Стратегическое управление человеческими ресурсами» предусмотрено выполнение курсовой работы.

Целью выполнения курсовой работы является закрепление и углубление теоретических знаний, полученных в процессе обучения, их систематизация и развитие, а также сбор реальных данных в организациях и получение практических навыков в области стратегического управления человеческими ресурсами.

Примерная тематика курсовых работ:

Сравнительный анализ ключевых концепций стратегического управления человеческими ресурсами.

Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее человеческими ресурсами.

Элементы стратегического анализа как предпосылка разработки стратегии управления человеческими ресурсами.

Разработка системы стратегического управления человеческими ресурсами организации.

Стратегическая роль руководителя службы управления человеческими ресурсами.

Развитие компетенций персонала в условиях стратегического управления.

Зарубежный опыт стратегического управления человеческими ресурсами.

Модели, на базе которых формируются стратегии управления человеческими ресурсами.

Подходы к разработке стратегии управления человеческими ресурсами.

Формирование системы обеспечения конкурентоспособности (СОК) персонала предприятия.

Разработка стратегии развития человеческих ресурсов предприятия.

Стратегическое планирование маркетинговой деятельности предприятия.

Формирование кадровой политики предприятия.

Социальная стратегия управления персоналом предприятия.

Современные тенденции развития стратегий управления человеческими ресурсами.

Разработка стратегии повышения квалификационного уровня персонала организации.

Управление деловой карьерой в системе стратегического управления человеческими ресурсами.

Формирование кадрового резерва как фактор стратегии управления человеческими ресурсами организации.

Формирование стратегии управления человеческими ресурсами на основе системы менеджмента качества.

Формирование человеческого капитала персонала предприятия.

Качество человеческого капитала как фактор формирования эффективной системы стратегического управления человеческими ресурсами.

Система мотивации трудовой деятельности в рамках стратегии управления человеческими ресурсами предприятия.

Инновационные подходы в системе стратегического управления персоналом предприятия.

Стратегический анализ человеческих ресурсов организации.

Инструменты стратегического управления человеческими ресурсами организации.

Стратегическое управление развитием персонала предприятия на основе компетентностного подхода.

Кадровая стратегия как фактор повышения эффективности предприятия.

Оценка кадровой политики предприятия.

Стратегия формирования трудового потенциала предприятия.

Формирования мотивационной политики предприятия.

Организационная культура предприятия как фактор совершенствования системы стратегического управления персоналом

7.4. Критерии оценивания

Экзамен

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий; выполнение и защита курсовой работы.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

Курсовая работа

Обучающийся выполняет курсовую работу в соответствии с утвержденным календарным учебным графиком.

Оценка может быть снижена за несоблюдение установленного срока выполнения курсовой работы.

По результатам защиты курсовой работы обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся выполнил курсовую работу полностью в соответствии с заданием, ошибки и неточности не выявлены; при защите курсовой работы демонстрирует высокую теоретическую подготовку; успешно справляется с решением задач, предусмотренных программой учебной дисциплины;

«Хорошо» - обучающийся выполнил курсовую работу с незначительными ошибками и неточностями; при защите курсовой работы демонстрирует хорошую теоретическую подготовку; хорошо справляется с решением задач, предусмотренных программой учебной дисциплины;

«Удовлетворительно» - обучающийся выполнил курсовую работу с существенными ошибками; при защите курсового проекта демонстрирует слабую теоретическую подготовку; при решении задач, предусмотренных программой учебной дисциплины, допускает неточности, существенные ошибки;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не выполнил курсовую работу в соответствии с заданием; не владеет теоретическими знаниями по изучаемой дисциплине; необходимые практические компетенции не сформированы.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Осколкова, М. В. Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций [Электронный ресурс]: монография. - Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2019. - 162 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/101452.html
Л2.2	Краснова, О. В. Стратегическое управление организацией [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2020. - 108 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108702.html
Л2.3	Михалева, Е. В., Малова, Н. Ю., Калустян, Я. В., Палига, Н. Б., Светличная, Ю. В., Андреева, Е. Ю., Панченко, В. В., Обьедкова, Е. Н., Макаренко, О. И. Стратегическое управление предприятием: теория и практика [Электронный ресурс]. - Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2020. - 428 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/114888.html
Л1.1	Подвербных, О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: русско-английский учебник. - Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. - 200 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116656.html
Л1.2	Александров, И. Н., Бурмистров, А. Н., Вилькен, В. В., Десфонтейнес, Л. Г., Евсеева, С. А., Калинина, О. В., Паршуков, А. Е., Пирогова, О. Е., Рассказова, О. А., Синявина, М. П., Калининой, О. В. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. - 166 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116151.html
Л2.4	Бгашев, М. В. Стратегическое управление корпорацией [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. - 408 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/131645.html

ЛЗ.1	Кондаурова И. А. Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Стратегическое управление человеческими ресурсами" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10539.pdf
ЛЗ.2	Кондаурова И. А. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Стратегическое управление человеческими ресурсами" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10540.pdf
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -
8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.518 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.3	Аудитория 11.526 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.О.11 Теория и практика кадровой политики государства и
организации**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

4 з.е.

Составитель(и):

Коваленко Татьяна

Рабочая программа дисциплины «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	формирование системы знаний об особенностях разработки и реализации кадровой политики государства и организации, умений и навыков стратегической работы с персоналом, определения задач, возможностей и ограничений кадровой политики для повышения эффективности деятельности организации
Задачи:	
1.1	- изучение современных теоретических представлений о государственной и корпоративной кадровой политике; факторов и условий, обеспечивающих разработку и реализацию государственной и корпоративной кадровой политики с целью рационального использования человеческих ресурсов;
1.2	- овладение основами методологии и методики разработки государственной и корпоративной кадровой политики; изучение механизма взаимодействия государственной и корпоративной кадровой политики

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин:
2.2.2	Стратегический анализ персонала
2.2.3	Стратегическое управление человеческими ресурсами
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при освоении
2.3.2	дисциплин:
2.3.3	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1
2.3.4	Проектное управление человеческими ресурсами
2.3.5	Технологии управления персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-1 : Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ОПК-1.3 : Оперирует навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами
3.2	Уметь:
3.2.1	Оперировать навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами
3.3	Владеть:
3.3.1	Оперирует навыками разработки программ прикладных и научных исследований в сфере управления человеческими ресурсами

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Недель	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	8	8	8	8
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	22	22	22	22
Сам. работа	104	104	104	104
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	144	144	144	144
4.2. Виды контроля				
экзамен 3 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовая работа 3 сем.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Тема 1. Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами.				
1.1	Лек	Тема 1. Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами.	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.2	Пр	Тема 1. Кадровая политика государства и организации: эволюция взглядов, современные представления и роль в системе управления человеческими ресурсами.	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.3	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	8	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.4	Лек	Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика.	3	0	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.5	Пр	Тема 2. Государственная политика в области человеческих ресурсов: демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, в области управления персоналом, молодежная кадровая политика.	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.6	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	8	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.7	Лек	Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления.	3	0	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.8	Пр	Тема 3. Кадровая политика в области органов государственного управления.	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.9	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	8	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3

1.10	Лек	Тема 4. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.11	Пр	Тема 4. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур	3	0	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.12	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	10	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.13	Лек	Тема 5.Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.14	Пр	Тема 5.Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.15	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	10	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.16	Лек	Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации	3	0	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.17	Пр	Тема 6. Технологии разработки и реализации кадровой политики организации	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.18	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	9	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.19	Лек	Тема 7. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.20	Пр	Тема 7. Отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации кадровой политики	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.21	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	9	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.22	Лек	Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.23	Пр	Тема 8. Оценка эффективности кадровой политики организации	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.24	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	9	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.25	Лек	Тема 9. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.26	Пр	Тема 9. Кадровая политика и риски управления человеческими ресурсами в организациях	3	1	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.27	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	3	6	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.28	Ср	Выполнение курсовой работы	3	27	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.29	КРКК	Консультации по темам дисциплины	3	6	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.30	КРКК	Консультации и защита курсовой работы	3	2	ОПК-1.3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.
6.5	Выполнение курсовой работы	Имеет целью закрепление, углубление и обобщение знаний, полученных при изучении дисциплины, позволяет обучающимся развить навыки научного поиска

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. Стратегии управления человеческими ресурсами
2. Стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами
3. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Инновационная стратегия развития организации и кадровая политика.
- Стратегия минимизации затрат и кадровая политика
6. Стратегия улучшения качества продуктов и услуг и кадровая политика
7. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами
8. Кадровая политика: цели, назначение содержание
9. Особенности кадровой политики в организациях различных организационно-правовых форм
10. Отражение кадровой политики организации в коллективных договорах и других документах, регулирующих трудовые отношения и занятость работников.
- Политика продвижения персонала внутри организации. Планирование карьеры.
12. Политика обучения и развития персонала.
13. Оценка персонала: основные принципы и методы осуществления.
- Компенсационная политика организации.
15. Основные принципы и порядок предоставления льгот за счёт средств организации.
16. Политика сокращения персонала.
- Разработка кадровой политики, организация её выполнения, контроль.
- Кадровая служба: задачи деятельности, функции, требования к персоналу.
- Организация системы социальной защиты персонала.
- Кадры организации. Анализ трудового потенциала.
- Особенности управления персоналом на малых предприятиях.
- Требования к формированию кадровой службы организации.
- Этапы разработки программ кадровой политики организаций.
- Кадровое планирование : цели, задачи, основные направления.
- Условия разработки кадровой политики.
- Факторы внешней среды, влияющие на формирование кадровой политики.
- Факторы внутренней среды, влияющие на формирование кадровой политики.
- Основные кадровые мероприятия в зависимости от типа кадровой политики.
- Основания для выбора типа кадровой политики.
33. Прогнозирование перспективных потребностей в персонале организации.
34. Изучение рынка труда и программа мероприятий по его освоению.
35. Анализ системы рабочих мест организации.
36. Разработка программ и мероприятий по развитию персонала.
37. Содержание процесса кадрового планирования.
38. Типовой алгоритм кадрового планирования.
39. Планирование потребности персонала.

40. Планирование привлечения персонала.**7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Планирование использования и сокращения персонала.
 Планирование обучения персонала.
 Планирование сохранения кадрового состава.
 Планирование расходов на содержание персонала.
 Планирование производительности труда.
 Составление штатного расписания организации.
 Разработка требований к персоналу.
 Выбор путей покрытия потребностей в персонале.
 Источники покрытия потребности в персонале.
 Пути покрытия дополнительной потребности в персонале.
 Разработка должностных инструкций и квалификационных характеристик.
 Мониторинг персонала. Контроль за реализацией кадровых мероприятий.
 Кадровые решения. Эффективность кадровых решений.
 Работник и его инициатива в организации.
 Планирование кадрового продвижения.
 Нормативно-методическое обеспечение кадровой политики.
 Значение и содержание Правил внутреннего трудового распорядка для эффективного использования трудового потенциала.
 Значение и содержание Положения о персонале для его эффективной деятельности.
 Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению нормативной занятости работников организации.
 Основные направления и формы взаимодействия службы управления персоналом с другими управленческими службами организации.
 Инвестиции в решение кадровых проблем.
 Сбор информации о персонале. Требования, предъявляемые к информации о персонале.
 Планирование привлечения и адаптации персонала.
 Планирование кадрового резерва.

7.3. Тематика письменных работ

Тематика курсовой работы по дисциплине связана с самостоятельным исследованием теоретических вопросов по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях, практических занятиях и изучаются студентом самостоятельно. Задание для выполнения курсовой работы предполагает проведение следующих мероприятий:

- 1) оценить профессиональные и личные качества работников отдела маркетинга.
- 2) оценить уровень квалификации работников.
- 3) оценить сложность выполняемых работ.
- 4) оценить результаты труда.
- 5) выполнить комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга;
- 6) по итогам комплексной оценки необходимо разработать предложения по совершенствованию кадровой политики организации.

Объем учебной нагрузки при выполнении курсовой работы – 27 часов.
 Рекомендуемый объем пояснительной записки по курсовой работе – не более 30 страниц формата А4 (210×297 мм).
 Курсовая работа имеет одинаковое типовое по форме и методике разработки содержание для всех студентов.
 Студент обязан оформить курсовую работу строго в соответствии с установленными требованиями.
 Указания по оформлению и выполнению курсовой работы представлены в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации»

7.4. Критерии оценивания

Обучающийся выполняет курсовую работу в соответствии с утвержденным календарным учебным графиком.
 Оценка
 может быть снижена за несоблюдение установленного срока выполнения курсовой работы.
 По результатам защиты курсовой работы обучающемуся выставляются следующие оценки:
 «Отлично» - обучающийся выполнил курсовую работу полностью в соответствии с заданием, ошибки и неточности не выявлены; при защите курсовой работы демонстрирует высокую теоретическую подготовку; успешно справляется с решением задач, предусмотренных программой учебной дисциплины;
 «Хорошо» - обучающийся выполнил курсовую работу с незначительными ошибками и неточностями; при защите курсовой работы демонстрирует хорошую теоретическую подготовку; хорошо справляется с решением задач, предусмотренных программой учебной дисциплины;
 «Удовлетворительно» - обучающийся выполнил курсовую работу с существенными ошибками; при защите курсовой работы демонстрирует слабую теоретическую подготовку; при решении задач, предусмотренных программой учебной дисциплины, допускает неточности, существенные ошибки;
 «Неудовлетворительно» - обучающийся не выполнил курсовую в соответствии с заданием; не владеет теоретическими знаниями по изучаемой дисциплине; необходимые практические компетенции не сформированы.
 Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения и защиты практических

работ, контрольных заданий и текущих опросов на лекциях.

Защита практических работ и контрольных заданий проводится в виде собеседования. Выполнение всех лабораторных работ и контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, является обязательным.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение, предоставление и защита отчётов по всем лабораторным работам, предусмотренным рабочей программой дисциплины; выполнение всех контрольных заданий.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объёме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс]:учебник. - Минск: Вышэйшая школа, 2020. - 384 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/120124.html
Л1.1	Вобликов, В. М. Кадровая политика и кадровое планирование в организации [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Москва: Российская международная академия туризма, Университетская книга, 2023. - 204 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/138388.html
Л3.1	Коваленко Т. В. Методические указания к проведению практических (семинарских) занятий по дисциплине "Теория и практика кадровой политики государства и организации" [Электронный ресурс]:для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10477.pdf
Л3.2	Коваленко Т. В. Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине "Теория и практика кадровой политики государства и организации" [Электронный ресурс]:для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10481.pdf
Л3.3	Коваленко Т. В. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Теория и практика кадровой политики государства и организации" [Электронный ресурс]:для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10482.pdf

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 9.604 - Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа, помещение для самостоятельной работы обучающихся, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : 2-х местные парты-10

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.О.12 Проектное управление человеческими ресурсами

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

4 з.е.

Составитель(и):

Зорина Мария Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «Проектное управление человеческими ресурсами»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Целью дисциплины является формирование у студентов систематизированного и целостного представления о методологии и технологии управления проектами как системе разработки и реализации социально-экономической политики фирм в условиях конкуренции и динамичности функционирования на краткосрочный и долгосрочный периоды.
Задачи:	
1.1	сформировать умения управления персоналом и подходы к управлению им в проектной деятельности, формирование команды проекта, использования инструментов планирования и контроля проектов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Экономическое обоснование инновационных решений
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Преддипломная практика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-4 : Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

ОПК-4.1 : Владеет навыками проектирования организационных изменений; руководства проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основы проектного управления: жизненный цикл проекта, методологии (PMBOK, Agile, PRINCE2) и роль HR в них.
3.1.2	Принципы управления человеческими ресурсами в проектах: планирование, набор, развитие и мотивация персонала.
3.1.3	Законодательство и стандарты в области трудовых отношений, контрактов и управления рисками персонала.
3.1.4	Модели и инструменты оценки компетенций, эффективности команды и вовлеченности в проекте.
3.1.5	Влияние культурных, этических и социальных факторов на HR в проектной среде.
3.1.6	Стратегии управления изменениями и конфликтами в командах проекта.
3.2	Уметь:
3.2.1	Планировать HR-ресурсы для проекта: определять роли, обязанности и требования к персоналу.
3.2.2	Набирать и формировать проектные команды, включая оценку кандидатов и интеграцию новых сотрудников.
3.2.3	Разрабатывать и внедрять системы мотивации и стимулирования для проектных команд.
3.2.4	Управлять рисками, связанными с персоналом: решать конфликты, предотвращать выгорание и обеспечивать соблюдение сроков.
3.2.5	Мониторить и оценивать эффективность HR-процессов в проекте, анализировать показатели производительности.
3.2.6	Составлять отчеты по HR-аспектам проекта и предлагать корректирующие меры.
3.3	Владеть:
3.3.1	Методами планирования ресурсов: матрица ответственности (RACI), диаграммы Ганта и инструменты бюджетирования HR.
3.3.2	Инструментами управления проектами: программное обеспечение (MS Project, Jira, Asana) для отслеживания HR-задач.
3.3.3	Техниками коммуникации и лидерства: проведение встреч, коучинг и управление виртуальными командами.

3.3.4	Навыками оценки и развития персонала: проведение интервью, feedback-сессий и программ обучения.
3.3.5	Методиками анализа рисков: SWOT-анализ для HR, инструменты управления изменениями (например, ADKAR).
3.3.6	Стандартами отчетности: подготовка HR-отчетов и интеграция с общими проектными документами.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Неделя	11 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	8	8	8	8
Практические	10	10	10	10
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	102	102	102	102
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	144	144	144	144

4.2. Виды контроля

экзамен 4 сем.

4.3. Наличие курсового проекта (работы)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Методология проектного управления человеческими ресурсами				
1.1	Лек	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	4	0	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Теоретические основы управления человеческими ресурсами	4	14	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	Проектное управление в сфере HR	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	Проектное управление в сфере HR	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	Проектное управление в сфере HR	4	18	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.7	Лек	Управление персоналом проекта	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.8	Пр	Управление персоналом проекта	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	Управление персоналом проекта	4	18	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.10	Лек	Управление процессами планирования и контроля проекта	4	0	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.11	Пр	Управление процессами планирования и контроля проекта	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	Управление процессами планирования и контроля проекта	4	18	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.13	Лек	Управление проектным финансированием	4	0	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2

1.14	Пр	Управление проектным финансированием	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.15	Ср	Управление проектным финансированием	4	16	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Управление функциональными областями проекта: время, стоимость, качество, риск	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Управление функциональными областями проекта: время, стоимость, качество, риск	4	2	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Управление функциональными областями проекта: время, стоимость, качество, риск	4	18	ОПК-4.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
Раздел 2. Консультации по темам дисциплин						
2.1	КРКК		4	6	ОПК-4.1	

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

- Методы оценки деятельности HR-служб.
 - Роли HR-специалиста в организации.
 - Жизненный цикл HR-проекта.
1. Эта модель позволяет оценить финансовые результаты обучения и развития:
- Берна;
 - Д. Киркпатрика;
 - Дж. Филлипса;
 - Дэйва Ульриха.
2. Устойчивая связь между участниками управленческого процесса, представляющая собой взаимозависимость этапов работы с информацией – это:
- коммуникация;
 - взаимодействие;
 - информационный обмен;
 - контакт.
3. Чтобы проект был выполнен правильно и в срок информация должна быть:
- своевременной;
 - ясной;
 - информативной;
 - свежей.
4. К определяющим направления развития HR - системы управления не относится принцип:
- ритмичности;
 - прямоточности;
 - оперативности;
 - рациональности.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

- Направления работы отделов по управлению человеческими ресурсами.

2. Роли HR-специалиста в организации
3. Основные требования к HR-менеджеру
4. Виды коммуникаций в области HR
5. Элементы и этапы процесса коммуникации
6. Инструменты планирования проектов
7. Подходы к установлению коммуникаций с работниками
8. Организационная структура управления персоналом. Виды структур
9. Цели, функции и организационная структура HR-службы на предприятии
10. Понятие HR-технологии. Виды и преимущества современных HR-технологий
11. Социальные и информационные управленческие технологии
12. Специализированные, узкоспециализированные и полнофункциональные HRM системы
13. Цели и содержание процесса контроля проекта
14. Понятие эффективности проекта и ее виды
15. Основные показатели эффективности проекта
16. Зарубежные и российские автоматизированные системы управления персоналом
17. Моделирование HR-систем
18. Проектирование систем управления человеческими ресурсами
19. Сущность оценки эффективности работы персонала на предприятии
20. Методы оценки деятельности HR-служб
21. Метод оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика
22. Оценка отдачи на инвестиции в персонал (ROI)
23. Комплексная методика Джека Филлипса
24. Модель Дэйва Ульриха
25. Основные принципы управления стоимостью проекта
26. Бюджетирование проекта
27. Методы контроля стоимости проекта
28. Принципы проектного управления
29. Понятие HR-проекта. Классификация проектов
30. Подходы к моделированию жизненного цикла HR-проекта
31. Виды HR-проектов и источники их финансирования на предприятии
32. Проектирование организационной модели компании.
33. Методики для работы с HR-рисками в проектном управлении
34. Карта рисков проекта
35. HR-брендинг и HR-аутсорсинг как направления HR-деятельности
36. Роль планирования в управлении проектами
37. Руководитель HR-проекта. Его роль и функции.
38. Организационные структуры управления проектами.
39. Факторы, влияющие на структуру и численность HR-подразделения.
40. Жизненный цикл HR-проекта.
41. Риски, связанные с персоналом проектной команды
42. Основные подходы к управлению человеческими ресурсами
43. Место проектирования в HR - системе управления
44. Стратегическое управление HR-проектами
45. Модель системы стратегического HR- управления с инновационной составляющей
46. Сущность и инструментарий проектирования в сфере HR
47. Роль HR-проектов в развитии организации
48. Процесс и методы подбора персонала в проект
49. Понятие команды проекта и процесс ее организации
50. Управление мотивацией персонала проекта
51. Особенности мотивации участников проекта
52. Факторы, принципы и особенности управления развитием персонала команды
53. Проектное финансирование. Преимущества и недостатки
54. Источники финансирования
55. Управление временем проекта
56. Управление качеством проекта
57. Управление рисками проекта
58. Взаимосвязь процессов управления командой проекта
59. Основные элементы компетентностного подхода к оценке персонала
60. Формирование творческого потенциала работника

7.3. Тематика письменных работ

Пример текущего опроса на практических занятиях

На примере темы «Управление персоналом в проектной деятельности»:

1. Дайте понятие управления персоналом проекта.
2. Раскройте субъектов и объекты управления.
3. Опишите процесс формирования команды HR-проекта.
4. Обоснуйте источники привлечения персонала на проект.
5. Охарактеризуйте риски, связанные с персоналом проектной команды.

6. Опишите роль руководителя проекта.

Ответы на вопросы входного контроля учитываются преподавателем в результатах текущего контроля работы студента.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий; выполнение и защита курсовой работы.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объёме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Горощенко В. В. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Управление HR-проектами" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6455.pdf
ЛЗ.2	Горощенко В. В. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Управление HR-проектами" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6457.pdf
Л2.1	Александрова, Н. А., Брюхова, О. Ю., Васильцова, Л. И., Внуковский, Н. И., Волкова, Т. П., Доценко, А. М., Каштанова, Е. В., Клепалова, Ю. И., Колышев, А. С., Лобачёва, А. С., Махт, Н. Ф., Ниязова, И. М., Павлова, А. М., Пугачёва, Н. В., Родайкина, М. А., Рачек, С. В., Савченков, А. В., Токарев, А. Г., Уварина, Н. В., Чернова, Н. В., Васильцовой, Л. И., Александровой, Н. А. Управление персоналом в цифровой среде [Электронный ресурс]: монография. - Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2021. - 123 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122265.html
Л1.1	Горощенко В. В. Управление HR-проектами [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: учебное пособие для обучающихся образовательных учреждений высшего профессионального образования. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/cd10309.pdf

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -
8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.521 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная , парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.3	Аудитория 11.509 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа,

	лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная
--	---

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.01 Управление развитием персонала

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

5 з.е.

Составитель(и):

Зорина Мария Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «Управление развитием персонала»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Целью учебной дисциплины «Управление развитием персонала» является содействие студентам, слушателям в овладении теоретическими основами и выработка умения и практических навыков по планированию и организации развития персонала в условиях рыночной экономики, структурной и технологической перестройки отраслей экономики.
Задачи:	
1.1	Задача учебной дисциплины состоит в том, чтобы на основе теоретических
1.2	положений менеджмента и обобщения практического опыта работы раскрыть
1.3	содержание, организационные формы и методы осуществления деятельности
1.4	в сфере управления развитием персонала организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Организационное поведение
2.2.2	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Кадровый консалтинг и аудит
2.3.2	Технологии управления персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1 : Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-1.1 : Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по развитию персонала в системе операционного управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Теории обучения и развития
3.1.2	Модели карьерного планирования и управления талантами (компьютерные модели, succession planning).
3.1.3	Методы оценки потребностей в обучении и компетенций сотрудников.
3.1.4	Роль организационного обучения в повышении эффективности и инноваций.
3.1.5	Этические и правовые аспекты развития персонала (включая равные возможности и конфиденциальность).
3.1.6	Влияние технологий на обучение (e-learning, виртуальные платформы).
3.2	Уметь:
3.2.1	Проводить анализ потребностей в обучении для групп сотрудников.
3.2.2	Разрабатывать и реализовывать программы тренингов и семинаров.
3.2.3	Оценивать эффективность программ развития
3.2.4	Создавать индивидуальные планы карьерного роста и коучинга.
3.2.5	Адаптировать стратегии развития к культурным и организационным контекстам.
3.2.6	Интегрировать развитие персонала с общими целями компании (например, через KPI).
3.3	Владеть:
3.3.1	Техниками фасилитации и модерации тренинговых сессий.
3.3.2	Инструментами оценки компетенций (тесты, ассессмент-центры, 360-градусная оценка).
3.3.3	Методами коучинга и менторства для личностного роста сотрудников.
3.3.4	Платформами для онлайн-обучения и управления знаниями (LMS-системы).
3.3.5	Навыками коммуникации и эмоционального интеллекта для мотивации и поддержки развития.
3.3.6	Стратегиями управления изменениями и внедрения инноваций в HRD.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Недель	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	142	142	142	142
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180
4.2. Виды контроля				
экзамен 1 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Управление развитием персонала				
1.1	Лек	ТЕМА 1. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	ТЕМА 1. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	ТЕМА 1. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ	1	4	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	ТЕМА 2. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	ТЕМА 2. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	ТЕМА 2. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	1	4	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.7	Лек	ТЕМА 3. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА, ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ ПО ВОПРОСАМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.8	Пр	ТЕМА 3. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА, ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ ПО ВОПРОСАМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	ТЕМА 3. МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА, ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ ПО ВОПРОСАМ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	4	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.10	Лек	Тема 4. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.11	Пр	Тема 4. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	2	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	Тема 4. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	4	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2

1.13	Лек	Тема 5. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	Тема 5. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.15	Ср	Тема 5. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	8	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Тема 6. СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Тема 6. СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Тема 6. СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА	1	14	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.19	Лек	Тема 7. МАРКЕТИНГ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КАК ИСТОЧНИК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.20	Пр	Тема 7. МАРКЕТИНГ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КАК ИСТОЧНИК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.21	Ср	Тема 7. МАРКЕТИНГ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КАК ИСТОЧНИК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ	1	14	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.22	Лек	Тема 8. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРСОНАЛУ, ЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.23	Пр	Тема 8. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРСОНАЛУ, ЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ	1	0	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.24	Ср	Тема 8. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРСОНАЛУ, ЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ	1	14	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.25	Ср	Тема 9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК МЕТОД ОЦЕНИВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	12	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.26	Ср	ТЕМА 10. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ	1	14	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.27	Ср	ТЕМА 11. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ	1	12	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.28	Ср	ТЕМА 12. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ И РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ	1	12	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.29	Ср	ТЕМА 13. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	12	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.30	Ср	ТЕМА 14. СТИМУЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	1	14	ПК-1.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Консультации по темам курса				
2.1	КРКК		1	6	ПК-1.1	

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Контрольные вопросы и задания для индивидуальной работы

1. В чем заключается сущность предмета и цели учебной дисциплины «Управление развитием персонала»?
2. Охарактеризуйте междисциплинарные связи учебной дисциплины «Управление развитием персонала» с другими учебными дисциплинами.
3. Дайте определение понятиям «профессиональное развитие личности» и «развитие персонала».
4. В чем заключается различие между понятиями «профессиональное развитие личности» и «развитие персонала»?
5. Раскройте содержание понятия «профессиональное обучение персонала». Как Вы понимаете сущность понятий «первоначальная профессиональная подготовка», «переподготовка персонала» и «повышение квалификации»?
6. Какова роль развития персонала в обеспечении конкурентоспособности работников и их организаций?
7. Как обеспечивается взаимосвязь стратегии развития персонала и стратегии управления организацией?
8. Дайте характеристику стратегии предпринимательства, стратегии динамического роста, стратегии прибыли, стратегии ликвидации и стратегии изменения курса.
9. Чем отличается стратегия развития персонала при осуществлении компанией стратегии динамического роста от стратегии развития персонала при проведении компанией стратегии ликвидации организации?
10. Покажите место и роль службы управления персоналом в разработке стратегии управления организацией и стратегии развития персонала.
11. Дайте определение понятиям «компетенция» и «профессиональная пригодность работника». В чем заключается их отличие?
12. Назовите составляющие конкурентоспособности персонала.
13. Как предприятие осуществляет прогнозирование своих потребностей в персонале с целью обеспечения целенаправленного развития работников?
14. Что представляет собой трудовая активность работника? Какую роль она играет в обеспечении конкурентоспособности персонала?
15. Определите место и роль моральной и психологической готовности личности к профессиональной деятельности, к рабочему месту и занимаемой должности в обеспечении конкурентоспособности персонала.
16. Охарактеризуйте управление конкурентоспособностью персонала на уровне организации и на уровне личности работника

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. На что направлено материальное стимулирование развития персонала организации?
2. Раскройте сущность систем заработной платы, которые называют платой за знания.
3. Как Вы понимаете систему заработной платы уровня компетенции

персонала организации?

4. Каким образом надбавки за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, знание и использование в работе иностранных языков, за научные степени и ученые звания, совмещение профессий материально стимулируют развитие персонала?

5. Покажите роль образования и профессиональной подготовки в стимулировании развития персонала организации.

6. Обоснуйте сущность нематериального стимулирования развития персонала. Почему необходимо повысить его значение?

7. Охарактеризуйте роль мероприятий по обогащению содержания труда и гуманизации труда по дальнейшему развитию персонала.

8. Почему участие работников в управлении организацией выгодно как наемным работникам, так и их работодателям?

9. Как регулирование рабочего времени и поощрение предоставлением свободного времени стимулируют развитие персонала?

7.3. Тематика письменных работ

Вопросы для самоконтроля

1. В чем заключается сущность социального развития организации?

Вычеркните основные направления социального развития персонала.

2. Назовите льготы по развитию персонала, которые реализуются в организации.

3. Что собой представляет социальная политика предприятия в отношении развития персонала, как составная часть менеджмента?

4. Перечислите факторы, влияющие на размер расходов средств работодателей на социальное развитие персонала.

5. Каким образом осуществляется управление социальным развитием персонала в организации?

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Управление развитием персонала" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом". - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6840.pdf
ЛЗ.2	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Управление развитием персонала" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом". - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6844.pdf
ЛП.1	Абрамов, Р. А., Морозов, И. В. Стратегическое управление развитием территории [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2018. - 116 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/92116.html
ЛЗ.1	Кряхтунов, А. В., Богданова, О. В., Черных, Е. Г., Айнуллина, К. Н. Управление развитием городских территорий [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2021. - 90 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122330.html

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1 «OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -

8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.524 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.3	Аудитория 11.508 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (11.508) : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, доска аудиторная.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.В.02 Управление человеческим капиталом в экономике
знаний**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

4 з.е.

Составитель(и):

Кондаурова Инна

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческим капиталом в экономике знаний»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Приобретение студентами системы знаний в области управления человеческим капиталом в условиях экономики знаний, а также развитие навыков и умений их использования в практической деятельности.
Задачи:	
1.1	приобретение студентами фундаментальных знаний о теоретико-методологических основах управления человеческим капиталом в условиях экономики знаний;
1.2	формирование целостного представления о человеческом капитале, его формировании, методах и принципах управления;
1.3	приобретение навыков проведения анализа процесса формирования системы управления человеческим капиталом и обеспечения ее функционирования в экономике знаний.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин:
2.2.2	Методология и методы научных исследований
2.2.3	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2.2.4	Управление развитием персонала
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении дисциплины «Управление человеческим капиталом в экономике знаний», реализуются студентами при изучении последующих дисциплин:
2.3.2	Теория и практика кадровой политики государства и организации
2.3.3	Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)
2.3.4	Социология труда

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-4 : Способен владеть навыками и методами формирования системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования трудовых ресурсов

ПК-4.1 : Умеет формулировать задачи по планированию, использованию и управлению человеческим капиталом

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	идеи, лежащие в основе управления человеческим капиталом; основы взаимосвязи с другими направлениями науки об управлении; теории управления человеческим капиталом; методы формирования системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования человеческого капитала трудовых ресурсов
3.2	Уметь:
3.2.1	разрабатывать концепцию управления человеческим капиталом персонала; разрабатывать кадровую и социальную политику организации; разрабатывать стратегию управления человеческим капиталом персонала организации; формулировать задачи по развитию системы и технологии управления человеческим капиталом персонала в соответствии с планами организации
3.3	Владеть:
3.3.1	разработки и реализации философии и концепции управления человеческим капиталом персонала; стратегии управления человеческим капиталом персонала организации, включая формирование системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования трудовых ресурсов

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	20	20	20	20
Сам. работа	106	106	106	106
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	144	144	144	144
4.2. Виды контроля				
экзамен 3 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы управления человеческим капиталом в экономике знаний				
1.1	Лек	Тема 1. Экономика знаний как новая парадигма развития общества	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Тема 1. Экономика знаний как новая парадигма развития общества	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Тема 1. Экономика знаний как новая парадигма развития общества	3	17	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	Тема 2. Человеческий капитал в экономике знаний: сущность, подходы, классификация	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	Тема 2. Человеческий капитал в экономике знаний: сущность, подходы, классификация	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	Тема 2. Человеческий капитал в экономике знаний: сущность, подходы, классификация	3	17	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.7	Лек	Тема 3. Факторы формирования человеческого капитала в экономике знаний	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2

1.8	Пр	Тема 3. Факторы формирования человеческого капитала в экономике знаний	3	2	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	Тема 3. Факторы формирования человеческого капитала в экономике знаний	3	20	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Раздел 2. Инструменты и механизм управления человеческим капиталом				
2.1	Лек	Тема 4. Инструменты управления человеческим капиталом	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.2	Пр	Тема 4. Инструменты управления человеческим капиталом	3	2	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.3	Ср	Тема 4. Инструменты управления человеческим капиталом	3	18	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.4	Лек	Тема 5. Инвестирование в человеческий капитал	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.5	Пр	Тема 5. Инвестирование в человеческий капитал	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.6	Ср	Тема 5. Инвестирование в человеческий капитал	3	17	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.7	Лек	Тема 6. Оценка человеческого капитала	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.8	Пр	Тема 6. Оценка человеческого капитала	3	1	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
2.9	Ср	Тема 6. Оценка человеческого капитала	3	17	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
		Раздел 3. Раздел 3. Дополнительная контактная работа				
3.1	КРКК	Консультации и контроль	3	6	ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.

6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Приведите определения информационной экономики и экономики знаний, сделайте их сравнительный анализ. Раскройте сущностное содержание экономики знаний.

Какие качественные характеристики экономики знаний возможно выделить?

Дайте определение и раскройте признаки информационного общества.

Раскройте характеристики информационно-технологической парадигмы.

Сформулировать и оформить в виде дерева целей задачи изучения дисциплины «Управление человеческим капиталом в экономике знаний».

Обосновать взаимосвязь дисциплины с другими науками и дисциплинами. Оформить в виде схемы.

Сгруппировать и обобщить различные подходы к определению категории «человеческий капитал».

Сгруппировать в виде таблицы или схемы способы и источники обогащения человеческого капитала.

Сгруппировать в виде таблицы или схемы виды и способы воспроизводства человеческого капитала.

Сравнить модели компетентности в США и Европе.

Обосновать необходимость или отказ от применения компетентностного подхода в отечественной практике формирования человеческого капитала.

Сравнить системы образования в разных странах.

Раскрыть роль профессионального образования в формировании и воспроизводстве качественных характеристик человеческого капитала.

Раскрыть принципы управления человеческим капиталом.

Охарактеризовать методы управления человеческим капиталом.

Назвать и кратко охарактеризовать социально-психологические инструменты управления человеческим капиталом.

Описать мотивационные инструменты управления человеческим капиталом.

Описать экономические инструменты управления человеческим капиталом.

Раскройте роль и обоснуйте необходимость инвестиций в формирование и повышение качества человеческого капитала.

Сформулируйте возможные признаки и предложите вариант классификации инвестиций в человеческий капитал.

Изучить и обосновать необходимость применения системы сбалансированных показателей Я. Фиценса.

Охарактеризовать современные подходы к оценке качества человеческого капитала персонала (грейдинг, оценка индивидуального вклада работника в конечные результаты деятельности предприятия, планирование и развитие карьеры)

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Раскройте сущность экономики знаний как институциональной основы формирования человеческого капитала.

Дайте определение и раскройте признаки информационного общества.

Раскройте роль науки как производительной силы общества.

Назовите и охарактеризуйте институты экономики знаний.

Раскройте роль знания как фактора формирования человеческого капитала.

Дайте определение и раскройте сущность человеческого капитала как основной категории экономики знаний.

Перечислите и дайте краткую характеристику видов человеческого капитала.

Назовите основные концепции человеческого капитала. Раскройте одну из них по своему выбору.

Охарактеризуйте основные составляющие человеческого капитала.

Раскройте принципы управления человеческим капиталом.

Покажите место человеческого капитала в системе социально-экономических категорий.

Раскройте понятие качества человеческого капитала.

Покажите роль образования в формировании человеческого капитала.

Назовите конкурентные преимущества экономических систем за счет образовательной составляющей человеческого капитала.

Раскройте сущность компетентностного подхода к формированию человеческого капитала.

Охарактеризуйте модель компетентности в США.

Охарактеризуйте европейскую модель компетентности.

Раскройте роль системы профессионального образования в формировании и воспроизводстве качественных характеристик человеческого капитала.

Раскройте роль науки в процессе формирования человеческого капитала.
 Раскройте принципы управления человеческим капиталом.
 Раскройте методы управления человеческим капиталом.
 Назовите и кратко охарактеризуйте основные инструменты управления человеческим капиталом.
 Назовите и охарактеризуйте мотивационные инструменты управления человеческим капиталом.
 Назовите и охарактеризуйте социально-психологические инструменты управления человеческим капиталом.
 Назовите и охарактеризуйте экономические инструменты управления человеческим капиталом.
 Раскройте роль стимулирования в развитии человеческого капитала.
 Обоснуйте необходимость стимулирования населения к повышению своего образовательного и профессионального уровня.
 Раскройте, в чем состоит позитивная мотивация саморазвития, самореализации человеческого капитала личности.
 Обоснуйте необходимость стандартизации в управлении качеством человеческого капитала.
 Сравните отечественный и зарубежный опыт применения стандартов качества в управлении человеческим капиталом.
 Обоснуйте необходимость формирования навыков и компетенций, необходимых для инновационной активности работников.
 Раскройте роль инвестирования в человеческий капитал.
 Сформулируйте признаки и классификацию инвестиций в человеческий капитал.
 Приведите и раскройте виды инвестиций в человеческий капитал.
 Раскройте источники инвестиций в человеческий капитал.
 Приведите показатели оценки человеческого капитала.
 Раскройте сущность затратного подхода к оценке человеческого капитала.
 Раскройте сущность рентного подхода к оценке человеческого капитала.
 Раскройте сущность рейтинговых оценок человеческого капитала.
 Покажите методику расчета индекса человеческого капитала.
 Покажите методику расчета индекса человеческого развития.
 Раскройте сущность грейдинга как подхода к оценке человеческого капитала работников.
 Обоснуйте необходимость оценки индивидуального вклада работника в конечные результаты деятельности предприятия.
 Покажите методику оценки человеческого капитала работника.
 Покажите методику оценки человеческого капитала на корпоративном уровне.

7.3. Тематика письменных работ

Письменные работы по дисциплине не предусмотрены

7.4. Критерии оценивания

Экзамен

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Синянская, Е. Р. Управление человеческим капиталом организации [Электронный ресурс]: курс лекций. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014. - 64 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/68305.html
------	--

Л2.2	Вучкевич, Н., Давыденко, Т. А., Журавлева, Г. П., Селиверстов, Ю. И., Туаева, В. З., Чиждова, Е. Н., Медведев, И. П., Бережная, И. Н., Журавлева, Л. И., Альнафра, И., Кажанова, Е. Ю., Столярова, З. В., Балабанова, Г. Г., Демур, Н., Сорокина, В. Ю., Зайцева, И. А., Чижов, С. Ф., Щетинина, Е. Д., Кочина, С. К., Алавердян, А. Л., Бацанова, С. В., Мальцев, К. Г., Мальцева, А. В., Монастырская, И. А., Рязанцева, Л. В., Шевченко, Н. И., Ломако, Л. Л., Шелекета, В. О., Ивахнов, В. Ю., Герасимова, И. А., Чиждовой, Е. Н. Экономика знаний и роль человеческого капитала в ее формировании [Электронный ресурс]: монография. - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2018. - 296 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/89849.html
Л1.1	Подберёзкин, А. И., Родионов, О. Е. Человеческий капитал и национальная безопасность [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Прометей, 2020. - 610 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/125687.html
Л2.3	Гончарова, Л. А., Прокопенко, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: практикум для студентов направления подготовки 38.03.02 «менеджмент». - Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2021. - 79 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122710.html
Л1.2	Диденко, Д. В. Интеллектуальная экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии [Электронный ресурс]: монография. - Санкт-Петербург: Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 404 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/137004.html
Л1.3	Молоткова, Н. В., Хазанова, Д. Л., Блюм, М. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. - 88 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/141098.html
Л3.1	Кондаурова И. А. Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Управление человеческим капиталом в экономике знаний" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10542.pdf
Л3.2	Кондаурова И. А. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Управление человеческим капиталом в экономике знаний" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10543.pdf
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -
8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.509 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная
9.3	Аудитория 11.525 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.03 Организация труда руководителя

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Управление бизнесом и персоналом**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **4 з.е.**

Составитель(и):

Зорина Мария Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «Организация труда руководителя»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	углубление знаний и навыков студентов в области организации труда персонала, освоение методов исследования и оценки уровня организации трудового процесса, ознакомление с методами исследования трудовой деятельности персонала, изучение путей совершенствования трудового процесса.
Задачи:	
1.1	К задачам изучения дисциплины относится:
1.2	– обоснование объективной необходимости анализа организации труда персонала и освоение методов его проведения;
1.3	– ознакомление с методами адаптации работников к трудовой деятельности и определение трудоспособности человека с основами построения рациональных режимов труда;
1.4	– изучение приемов и методов установления и поддержки на требуемом уровне таких норм трудовых затрат, использование которых позволяет обеспечить рост производительности труда и повышение эффективности работы;
1.5	– освоение методов расчета экономической эффективности внедрения мероприятий по совершенствованию организации управленческого труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Технологии управления персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-2 : Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации

ПК-2.1 : Планирует затраты и формирует бюджет на персонал, определяет задачи работникам структурного подразделения, формирует материально-технические ресурсы для их выполнения и осуществляет контроль эффективного использования

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основные принципы и методы организации труда руководителя.
3.1.2	Функции и обязанности руководителя в организации рабочего процесса.
3.1.3	Современные технологии и инструменты планирования и контроля труда.
3.1.4	Правовые и этические нормы, регулирующие труд руководителя.
3.1.5	Основы тайм-менеджмента и постановки целей.
3.1.6	Методы мотивации и управления персоналом.
3.1.7	Основы делового общения и документооборота.
3.1.8	Психологические аспекты управления и коммуникации.
3.2	Уметь:
3.2.1	Планировать и распределять рабочее время и задачи.
3.2.2	Организовывать контроль за выполнением поручений и сроков.
3.2.3	Использовать методы мотивации и стимулирования персонала.
3.2.4	Вести деловую документацию и обеспечивать эффективное деловое общение.
3.2.5	Применять средства тайм-менеджмента и современные информационные технологии.
3.3	Владеть:
3.3.1	Навыками эффективного управления собственным трудом и трудом подчинённых.
3.3.2	Методиками оптимизации рабочего процесса и повышения производительности.
3.3.3	Способностями принимать управленческие решения и решать конфликтные ситуации.

3.3.4	Умением адаптироваться к изменениям и внедрять инновации в организацию труда.			
3.3.5	Компетенциями лидерства и формирования мотивированного коллектива.			
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Неделя	11 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	10	10	10	10
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	102	102	102	102
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	144	144	144	144
4.2. Виды контроля				
экзамен 4 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. РАЗДЕЛ 1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ				
1.1	Лек	ТЕМА 1. Трудовая деятельность руководителя, ее особенность и содержание	4	2	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.2	Пр	ТЕМА 1. Трудовая деятельность руководителя, ее особенность и содержание	4	2	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.3	Ср	ТЕМА 1. Трудовая деятельность руководителя, ее особенность и содержание	4	8	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.4	Лек	Тема 2. Особенности организации труда руководителя: классификация функций и технологий организации труда руководителя, особенности рабочего дня руководителя	4	2	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.5	Пр	Тема 2. Особенности организации труда руководителя: классификация функций и технологий организации труда руководителя, особенности рабочего дня руководителя	4	4	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.6	Ср	Тема 2. Особенности организации труда руководителя: классификация функций и технологий организации труда руководителя, особенности рабочего дня руководителя	4	8	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.7	Лек	Тема 3. Современные методы организации труда руководителя, методы исследования затрат рабочего времени руководителя	4	2	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.8	Пр	Тема 3. Современные методы организации труда руководителя, методы исследования затрат рабочего времени руководителя	4	4	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3
1.9	Ср	Тема 3. Современные методы организации труда руководителя, методы исследования затрат рабочего времени руководителя	4	6	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3

		Раздел 2. РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗА-РУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РУКО-ВОДИТЕЛЕЙ.				
2.1	Лек	Тема 4. Правовые основы и регламентация труда руководителей	4	2	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.2	Пр	Тема 4. Правовые основы и регламентация труда руководителей	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.3	Ср	Тема 4. Правовые основы и регламентация труда руководителей	4	6	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.4	Лек	Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт по организации труда руководителей. Проблемы в организации труда руководителей на предприятиях	4	0	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2
2.5	Пр	Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт по организации труда руководителей. Проблемы в организации труда руководителей на предприятиях	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.6	Ср	Тема 5. Отечественный и зарубежный опыт по организации труда руководителей. Проблемы в организации труда руководителей на предприятиях	4	42	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.7	Лек	Тема 6. Современные методы эффективной организации труда руководителей	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.8	Пр	Тема 6. Современные методы эффективной организации труда руководителей	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.9	Ср	Тема 6. Современные методы эффективной организации труда руководителей	4	6	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
		Раздел 3. РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ, АТТЕСТАЦИЯ И РАЦИО-НАЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ. ОР-ГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕ-ГО ВРЕМЕНИ РУКОВОДИТЕЛЯ.				
3.1	Лек	Тема 7. Организация, аттестация и рационализация рабо-чих мест руководителей	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.2	Пр	Тема 7. Организация, аттестация и рационализация рабо-чих мест руководителей	4	0	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.3	Ср	Тема 7. Организация, аттестация и рационализация рабо-чих мест руководителей	4	16	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.4	Лек	Тема 8. Направления работ по оптимизации режимов труда и отдыха руководителя с учетом требований психофизио-логии, эргономики и эстетики труда	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.5	Пр	Тема 8. Направления работ по оптимизации режимов труда и отдыха руководителя с учетом требований психофизио-логии, эргономики и эстетики труда	4	0	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.6	Ср	Тема 8. Направления работ по оптимизации режимов труда и отдыха руководителя с учетом требований психофизио-логии, эргономики и эстетики труда	4	10	ПК-2.1	Л1.1 Л1.2 Л3.1 Л3.2 Л3.3
		Раздел 4. Консультации по темам курса				
4.1	КРКК		4	6	ПК-2.1	Л3.1 Л3.2 Л3.3

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.

6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. Методы исследования затрат рабочего времени руководи-теля.
2. Направления работ по оптимизации режимов труда и от-дыха руководителя с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда.
3. Организация контроля использования рабочего времени руководителя: контроль рабочего процесса, управление ре-зультатом, виды контроля.
4. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест руководителей.
5. Основные направления организации труда.
6. Основные пути улучшения труда руководителя.
7. Особенности организации труда руководителя: классифи-кация функций и технологий организации труда руководи-теля.
8. Особенности отечественного и зарубежного опыта по ор-ганизации труда руководителей.
9. Особенности рабочего дня руководителя.
10. Оценка руководителя со стороны подчиненных.
11. Оценка эффективности труда руководителя.
12. Планировка рабочего места руководителя.
13. Правовые основы и регламентация труда руководителей.
14. Проблемы в организации труда руководителей на пред-приятиях.
15. Современные методы мотивации труда руководителей.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

16. Современные методы организации труда руководителя.
17. Особенности содержания труда руководителя.
18. Содержание курса «Организация труда персонала».
19. Требования к организации рабочего места руководителя.
20. Факторы, влияющие на работу руководителя.
21. Целевое планирование труда руководителя.
22. Научная организация труда: ее принципы и задачи.
23. Рациональные приемы и методы труда.
24. Специализация и оснащение рабочих мест.
25. Особенности организации рабочего места руководителя.
26. Аттестация и рационализация рабочих мест.
27. Условия труда и факторы, их определяющие.
28. Особенности подбора, расстановки и рационального ис-пользования кадров.
29. Трудовая дисциплина работников как элемент организа-ции труда.
30. Организация процессов труда по управлению.
31. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормирования труда.
32. Значение фактора времени и типичные ошибки руководи-теля.
33. Принципы эффективного использования времени.
34. Правила личной организованности и самодисциплины.
35. Система планирования личного труда руководителя.

7.3. Тематика письменных работ

36. Сущность научной организации труда. Понятие и содер-жание научной организации труда. Структурные элементы организации труда.
37. Основные задачи и принципы научной организации труда персонала.
38. Разделение труда, его основные формы. Границы разделе-ния труда.
39. Совмещение профессий и трудовых функций. Оценка эф-фективности совмещения профессий.
40. Рабочее место. Рабочая зона. Классификация рабочих мест.
41. Оснащение рабочего места. Планировка рабочего места внешняя и внутренняя. Зоны досягаемости и обзора. Произ-водственная площадь.
42. Обслуживание рабочих мест, функции и системы обслу-живания. Особенности организации рабочих мест служащих.
43. Проектирование и аттестация рабочих мест. Оценка эф-фективности организации и обслуживания рабочих мест.

44. Определение и сущность затрат рабочего времени персон-нала. Классификация затрат рабочего времени исполнителя работ.
45. Подготовительно-заключительное время. Время обслужи-вания рабо-чего места. Оперативное время. Время выполнения случайной и непроизводительной работы. Время регламенти-рованных и нерегламентирован-ных перерывов в работе. Про-изводительные затраты и потери рабочего времени.
46. Виды, методы и способы наблюдений для изучения рабо-чего времени. Фотография рабочего времени.
47. Виды, методы и способы наблюдений для изучения рабо-чего времени. Самофотография рабочего времени.
48. Виды, методы и способы наблюдений для изучения рабо-чего времени. Хронометраж, его цели. Фотохронометраж.
49. Определение содержания процессов труда. Виды умствен-ного труда.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объёме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Организация труда руководителя" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6703.pdf
ЛЗ.2	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Организация труда руководителя" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом". - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6841.pdf
ЛЗ.3	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Организация труда руководителя" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6845.pdf
ЛП.1	Кипервар, Е. А., Мрачковский, А. Е., Яковлева, Е. В., Чумаков, А. И. Экономика и организация труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Омск: Омский государственный технический университет, 2020. - 124 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/115460.html
ЛП.2	Кипервар, Е. А., Мрачковский, А. Е., Чумаков, А. И. Экономика и организация труда на предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Омск: Омский государственный технический университет, 2020. - 199 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/115461.html

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -
8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 11.517 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных
-----	--

	консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.2	Аудитория 11.526 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный.
9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.04 Технологии управления персоналом

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Управление бизнесом и персоналом**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **5 з.е.**

Составитель(и):

Коваленко Татьяна

Рабочая программа дисциплины «Технологии управления персоналом»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	формирование у обучающихся теоретических и методологических знаний в сфере технологий управления персоналом организации; приобретение знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления персоналом; овладение приемами выполнения работ по обеспечению организации кадрами соответствующей квалификации; умение выявлять проблемы в процессах управления персоналом организации и находить эффективные способы их решения
Задачи:	
1.1	формирование способности разрабатывать и реализовывать системы поиска, подбора, адаптации, обучения, карьерного продвижения, кадрового резерва, оценки персонала в организациях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин:
2.2.2	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2.2.3	Стратегический анализ персонала
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при освоении дисциплин:
2.3.2	Преддипломная практика
2.3.3	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1
2.3.4	Теория и практика кадровой политики государства и организации

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-3 :	Способен разрабатывать и управлять внедрением технологий по управлению персоналом
ПК-3.1 :	Использует современные методы и системы поддержки управленческих решений для внедрения технологий по управлению персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы современных методов и систем поддержки управленческих решений для внедрения технологий по управлению персоналом
3.2	Уметь:
3.2.1	использовать современные методы и системы поддержки управленческих решений для внедрения технологий по управлению персоналом
3.3	Владеть:
3.3.1	современными методами и системами поддержки управленческих решений для внедрения технологий по управлению персоналом

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Неделя	11 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	8	8	8	8
Практические	10	10	10	10
Контактная работа (консультации и контроль)	8	8	8	8
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная работа	26	26	26	26
Сам. работа	136	136	136	136
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180
4.2. Виды контроля				
экзамен 4 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовая работа 4 сем.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Тема 1. Технологии управления персоналом: сущность и классификации				
1.1	Лек	Тема 1. Технологии управления персоналом: сущность и классификации	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.2	Пр	Тема 1. Технологии управления персоналом: сущность и классификации	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.3	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.4	Лек	Тема 2. Технологии формирования персонала: поиск и подбор	4	0	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.5	Пр	Тема 2. Технологии формирования персонала: поиск и подбор	4	2	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.6	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.7	Лек	Тема 3. Технологии работы рекрутинговых агентств	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.8	Пр	Тема 3. Технологии работы рекрутинговых агентств	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.9	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.10	Лек	Тема 4. Технологии и особенности найма временного персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3

1.11	Пр	Тема 4. Технологии и особенности найма временного персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.12	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.13	Лек	Тема 5. Технологии адаптации новых работников	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.14	Пр	Тема 5. Технологии адаптации новых работников	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.15	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.16	Лек	Тема 6. Технологии оценки работы персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.17	Пр	Тема 6. Технологии оценки работы персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.18	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.19	Лек	Тема 7. Технологии обучения персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.20	Пр	Тема 7. Технологии обучения персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.21	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.22	Лек	Тема 8. Технологии эффективной мотивации труда персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.23	Пр	Тема 8. Технологии эффективной мотивации труда персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.24	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	12	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.25	Лек	Тема 9. Современные технологии высвобождения персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.26	Пр	Тема 9. Современные технологии высвобождения персонала	4	1	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.27	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	4	13	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.28	Ср	Выполнение курсовой работы	4	27	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.29	КРКК	Консультации по темам дисциплины	4	6	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.30	КРКК	Консультации и защита курсовой работы	4	2	ПК-3.1	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2 Л3.3

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Выполнение курсовой работы	Имеет целью закрепление, углубление и обобщение знаний, полученных при изучении дисциплины, позволяет обучающимся развить навыки научного поиска
6.5	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Технологии управления персоналом: сущность и классификации
Классификация технологий управления персоналом.
Группы технологий управления персоналом.
Кадровая политика предприятия.
Современные персонал-технологии.
Технологии формирования персонала: поиск и подбор
Оценка деловых качеств кандидатов.
Методы поиска и подбора персонала.
Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.
Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров.
Привлечение кадров и его источники.
HR-бренд и его формирование.
Основные этапы маркетинга персонала.
Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинга персонала.
Выбор путей и источников покрытия потребности в персонале.
Критерии оценки кандидатов при отборе персонала.
Карты компетенций.
Профессиограммы.
Личностные спецификации.
Паспорт должности.
Стандарты и регламенты работы.
Методы отбора кадров и их характеристика.
Анализ документов.
Анкетирование.
Тестирование и его виды.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Собеседование, его типы и правила проведения.
Нетрадиционные методы отбора кадров.
Современные технологии отбора персонала.
Технологии работы рекрутинговых агентств
Рекрутинг как метод подбора персонала.
Виды рекрутинговых агентств.
Процесс подбора персонала рекрутинговыми агентствами.
Преимущества и недостатки работы рекрутинговых агентств.
Технологии и особенности найма временного персонала
Аутсорсинг функций управления человеческими ресурсами.
Стратегии аутсорсинга в современной практике управления.
Основные цели и задачи лизинга персонала.
Кадровый лизинг.
Аустаффинг. Услуги по аустаффингу персонала.

Экономическая эффективность аутстаффинга.
 Технологии адаптации новых работников
 Сущность и виды трудовой адаптации персонала в организации.
 Цель и область действия работы по управлению адаптацией.
 Информирование нового сотрудника.
 Организация введения в должность нового сотрудника.
 Методы адаптации.
 Оценка результатов адаптации.
 Технологии оценки работы персонала
 Общие представления об оценке персонала организации.
 Система комплексной оценки.
 Основные подходы к оценке персонала.
 Организационная процедура подготовки проведения оценки.
 Определение показателей и критериев оценки персонала.
 Исходные данные для оценки персонала.
 Технологии обучения персонала
 Виды обучения персонала.
 Современные методы обучения персонала.
 Классификация методов.
 Традиционные и нетрадиционные методы обучения.
 Оценка обучения персонала.
 Технологии эффективной мотивации труда персонала
 Методы и средства эффективной мотивации персонала.
 Оценка эффективности мотивации труда персонала.
 Современные технологии увольнения персонала
 Аутплейсмент как метод увольнения персонала.
 Технологии сокращения персонала.

7.3. Тематика письменных работ

1. Развитие технологий управления персоналом на основе оптимизации системы оплаты труда
2. Совершенствование технологий управления развитием персонала
3. Развитие технологий управления человеческими ресурсами
4. Формирование технологий маркетинга персонала
5. Совершенствование технологий управления персоналом: социально-психологический аспект
6. Совершенствование технологий формирования и развития трудового потенциала
7. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом
8. Совершенствование процесса найма персонала
9. Организация процесса подбора и расстановки персонала
10. Разработка процесса выбора и использования источников покрытия потребности в персонале
11. Совершенствование использования путей покрытия потребности в персонале
12. Совершенствование технологии оценки персонала при найме
13. Совершенствование деятельности организации-работодателя при приеме персонала на работу
14. Совершенствование процесса отбора персонала
15. Совершенствование методов отбора персонала
16. Использование результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития
17. Организация процесса деловой оценки персонала
18. Совершенствование этапов деловой оценки персонала
19. Совершенствование использования методов оценки персонала
20. Разработка методики подготовки и проведения деловой оценки персонала
21. Использование результатов деловой оценки персонала
22. Разработка процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала
23. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала
24. Разработка проекта профориентационной работы организации
25. Совершенствование процесса введения в должность
26. Разработка программ адаптации для различных категорий персонала
27. Совершенствование видов и направлений адаптационной работы в организации
28. Совершенствование организации труда персонала
29. Совершенствование организации рабочих мест персонала
30. Разработка путей улучшения использования персонала
31. Организация процесса высвобождения персонала
32. Совершенствование методов работы администрации при высвобождении персонала
33. Использование методов аутплейсмента в управлении персоналом
34. Выбор методов высвобождения персонала в зависимости от состояния рынка труда
35. Разработка проекта использования информационных технологий управления персоналом
36. Совершенствование технологий управления дистанционным персоналом
37. Совершенствование технологий поиска и подбора персонала
38. Формирование модели компетенций для оценки развития персонала организации
39. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода

40. Разработка проекта оценки персонала на основе методики «360»
41. Формирование корпоративных профессиональных стандартов рабочих мест. Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала в организации
42. Оптимизация системы управления персоналом на основе аутсорсинга
43. Совершенствование системы найма персонала как фактора социального развития организации
44. Совершенствование системы деловой оценки персонала и целях социального развития организации
45. Совершенствование организации рабочих мест на основе аттестации и рационализации
46. Проектирование технологий профессионального отбора персонала с учетом психофизиологических особенностей и потенциальных способностей кандидата.
47. Организация профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе
48. Разработка модели планирования численности персонала организации
49. Формирование модели дистанционного обучения персонала
50. Создание системы оценки затрат на персонал с использованием информационных технологий
51. Совершенствование технологии поиска персонала на основе создания базы данных претендентов и вакансий
52. Развитие технологии управления персоналом на основе делегирования полномочий.

7.4. Критерии оценивания

Обучающийся выполняет курсовую работу в соответствии с утвержденным календарным учебным графиком.

Оценка

может быть снижена за несоблюдение установленного срока выполнения курсовой работы.

По результатам защиты курсовой работы обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся выполнил курсовую работу полностью в соответствии с заданием, ошибки и неточности не выявлены; при защите курсовой работы демонстрирует высокую теоретическую подготовку; успешно справляется

с решением задач, предусмотренных программой учебной дисциплины;

«Хорошо» - обучающийся выполнил курсовую работу с незначительными ошибками и неточностями; при защите курсовой работы демонстрирует хорошую теоретическую подготовку; хорошо справляется с решением задач, предусмотренных программой учебной дисциплины;

«Удовлетворительно» - обучающийся выполнил курсовую работу с существенными ошибками; при защите курсовой

работы демонстрирует слабую теоретическую подготовку; при решении задач, предусмотренных программой учебной дисциплины, допускает неточности, существенные ошибки;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не выполнил курсовую в соответствии с заданием; не владеет теоретическими знаниями по изучаемой дисциплине; необходимые практические компетенции не сформированы.

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения и защиты практических работ,

контрольных заданий и текущих опросов на лекциях.

Защита практических работ и контрольных заданий проводится в виде собеседования. Выполнение всех лабораторных работ и контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, является обязательным.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение, предоставление и защита отчетов по всем лабораторным работам, предусмотренным рабочей программой дисциплины; выполнение всех контрольных заданий.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 323 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108225.html
Л1.1	Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации [Электронный ресурс]: практикум. - Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. - 186 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/126992.html

ЛЗ.1	Коваленко Т. В., Штагер О. А. Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине "Технологии управления персоналом" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10475.pdf
ЛЗ.2	Коваленко Т. В., Штагер О. А. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Технологии управления персоналом" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10476.pdf
ЛЗ.3	Коваленко Т. В., Штагер О. А. Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Технологии управления персоналом" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10480.pdf
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 8.604 - Учебная лаборатория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : парты 3-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.ДЭ.01.01 Социология труда

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

2 з.е.

Составитель(и):

Кондаурова Инна

Рабочая программа дисциплины «Социология труда»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	формирование у студентов целостной системы специальных знаний в сфере трудовой деятельности человека, социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда.
Задачи:	
1.1	освоение предметного поля социологии труда;
1.2	получение теоретических знаний в сфере содержания и значения труда в общественном производстве;
1.3	формирование представления об экономических и организационных аспектах управления социально-трудовыми отношениями;
1.4	изучение методов анализа процессов, протекающих в социально-трудовой сфере, необходимых для принятия решений в области управления трудовой деятельностью;
1.5	формирование представления о социальных проблемах функционирования трудовых коллективов;
1.6	приобретение знаний в области планирования и разработки действенной системы трудовой мотивации с использованием современных методов стимулирования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин:
2.2.2	Стратегическое управление человеческими ресурсами
2.2.3	Управление развитием персонала
2.2.4	Экономический анализ в сфере труда
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении дисциплины «Социология труда», реализуются студентом при изучении последующих дисциплин:
2.3.2	Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)
2.3.3	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.3.4	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.3.5	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1
2.3.6	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 2
2.3.7	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-6 : Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного научного исследования

ПК-6.1 : Проводит самостоятельные научные социологические исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами с применением количественных и качественных методов анализа, обосновывает их актуальность и практическую значимость

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	теоретические основы исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами на основе социологии труда
3.2	Уметь:
3.2.1	применять социологические методы исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами
3.3	Владеть:
3.3.1	проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами на основе социологических методов

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ					
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам					
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого		
Неделя	19 2/6				
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	
Лекции	6	6	6	6	
Практические	6	6	6	6	
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6	
Итого ауд.	12	12	12	12	
Контактная работа	18	18	18	18	
Сам. работа	50	50	50	50	
Часы на контроль	4	4	4	4	
Итого	72	72	72	72	
4.2. Виды контроля					
зачёт 3 сем.					
4.3. Наличие курсового проекта (работы)					
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.					

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература	
		Раздел 1. Социология труда					
1.1	Лек	Тема 1. Социология труда как наука. Труд как объект социологического исследования.	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.2	Пр	Тема 1. Социология труда как наука. Труд как объект социологического исследования.	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.3	Ср	Тема 1. Социология труда как наука. Труд как объект социологического исследования.	3	5	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.4	Лек	Тема 2. Специфика социологических исследований в сфере труда	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.5	Пр	Тема 2. Специфика социологических исследований в сфере труда	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.6	Ср	Тема 2. Специфика социологических исследований в сфере труда	3	8	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.7	Лек	Тема 3. Население, трудовые ресурсы, рынок труда. Социальная структура общества	3	0	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.8	Пр	Тема 3. Население, трудовые ресурсы, рынок труда. Социальная структура общества	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.9	Ср	Тема 3. Население, трудовые ресурсы, рынок труда. Социальная структура общества	3	8	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.10	Лек	Тема 4. Трудовая организация (коллектив). Социальная структура трудовой организации	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	

1.11	Пр	Тема 4. Трудовая организация (коллектив). Социальная структура трудовой организации	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	Тема 4. Трудовая организация (коллектив). Социальная структура трудовой организации	3	8	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.13	Лек	Тема 5. Отношение к труду и удовлетворенность им. Мотивация трудовой деятельности	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	Тема 5. Отношение к труду и удовлетворенность им. Мотивация трудовой деятельности	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.15	Ср	Тема 5. Отношение к труду и удовлетворенность им. Мотивация трудовой деятельности	3	8	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Тема 6. Трудовое поведение. Трудовой конфликт	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Тема 6. Трудовое поведение. Трудовой конфликт	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Тема 6. Трудовое поведение. Трудовой конфликт	3	8	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.19	Лек	Тема 7. Социальное партнерство. Система социальных гарантий в сфере труда	3	1	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.20	Пр	Тема 7. Социальное партнерство. Система социальных гарантий в сфере труда	3	0	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
1.21	Ср	Тема 7. Социальное партнерство. Система социальных гарантий в сфере труда	3	5	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
Раздел 2. Раздел 2. Дополнительная контактная работа						
2.1	КРКК	Консультации и контроль	3	6	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. Трудовые отношения как объект социологического исследования.

2. Феномен мотивации труда в социологии.
3. Социологические проблемы труда.
4. Результаты социологического исследования как база принимаемых решений в трудовом коллективе.
5. Основные этапы развития экономических и социологических знаний в области труда.
6. Задачи и функции социальной службы организации.
7. Развитие персонала и социальная среда.
8. Влияние социальных коммуникаций на развитие предприятия.
9. Социальный анализ проблем безработицы.
10. Социальные нормы и их контроль на предприятии.
11. Дискриминация на рынке труда: пол, раса и национальность.
12. Профсоюзы и коллективные договоры в частном секторе.
13. Становление системы социального партнерства – ключевое направление регулирования оплаты труда.
14. Социально-экономические аспекты справедливости.
15. Социальные проблемы формирования работника как самостоятельного агента рынка труда.
16. Социальные гарантии занятости.
17. Социальная защита экономически активного населения в условиях становления рыночной экономики.
18. Социальное неравенство: теория, причины и взгляд на решение проблемы.
19. Причины и типы социальных конфликтов.
20. Социальная напряженность в коллективе.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. Что вы понимаете под термином «трудовые ресурсы»?
3. Какие показатели применяются для характеристики количественных изменений трудовых ресурсов и как они рассчитываются?
4. В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?
5. Перечислите важнейшие особенности рынка труда.
6. Что представляет собой система отношений на рынке труда?
7. В чем заключается социально-экономическое содержание занятости?
8. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.
9. Какие категории относятся к занятому, а какие – к незанятому населению?
10. Перечислите основные особенности первичного и вторичного рынка труда.
11. Что понимается под безработицей?
12. Перечислите направления государственной политики занятости на рынке труда.
13. В чем заключается сущность миграции? Какие причины определяют миграцию?
14. Дайте характеристику структуры и состава работников предприятия.
15. Дайте характеристику понятий «трудовой коллектив», «трудовая организация». Что у них общего и какие различия?
16. Дайте характеристику понятия «трудовая среда».
17. Определите, что понимается под социальной структурой трудовой организации.
18. Перечислите основные этапы обработки первичной социологической информации.
19. Что такое квантификация, виды шкал и методы их конструирования?
20. Дайте характеристику таких понятий как «мотив», «мотивация».
21. Что представляет собой потребность? Перечислите основные группы потребностей, предложенные А. Маслоу.
22. Охарактеризуйте отношение к труду как социальное явление.
23. Опишите формы проявления социальной активности работника.
24. Перечислите факторы, формирующие отношение к труду.
25. Дайте определение трудового конфликта.
26. Раскройте критерии типологии трудовых конфликтов.
27. Назовите объективные и субъективные причины трудовых конфликтов.
28. Охарактеризуйте основные модели разрешения трудового конфликта.
29. Дайте характеристику понятия «социальная защита».
30. Охарактеризуйте направления социальной защиты.

7.3. Тематика письменных работ

Письменные работы по дисциплине не предусмотрены

7.4. Критерии оценивания

Зачет

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение всех контрольных заданий.

По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения

неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л1.1	Воловская, Н. М. Социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 179 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108252.html
Л2.1	Дятлов, А. В., Асланов, Я. А., Ковалев, В. В. Эмпирические социологические исследования социальной реальности [Электронный ресурс]: монография. - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. - 163 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/117174.html
Л2.2	Настявин, И. М. Социология организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Казань: Издательство КНИТУ, 2022. - 260 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/129259.html
Л1.2	Демененко, И. А., Дивиченко, О. И. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2022. - 218 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133734.html
Л3.1	Кондаурова И. А. Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Социология труда" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлениям подготовки 38.04.01 "Экономика", 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.09 "Государственный аудит" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10544.pdf
Л3.2	Кондаурова И. А. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Социология труда" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлениям подготовки 38.04.01 "Экономика", 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.09 "Государственный аудит" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10545.pdf

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -
8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.509 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная
9.3	Аудитория 11.525 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.ДЭ.01.02 Психология межличностных отношений

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Инженерная педагогика и лингвистика**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **2 з.е.**

Составитель(и):

Павлова Е.В.

Рабочая программа дисциплины «Психология межличностных отношений»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Формирование у студентов системных представлений о психологических аспектах социальных групп, различных видах совместной деятельности и межличностного общения.
Задачи:	
1.1	Сформирование системные представления о психологических аспектах социальных групп, различных видах совместной деятельности и межличностного общения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Культурология
2.2.2	Философии
2.2.3	Истории
2.2.4	Правоведения
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Религиоведение
2.3.2	Этика и эстетика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-5 :	Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации
ПК-5.1 :	Проводит анализ успешных корпоративных практик взаимодействия персонала структурных подразделений целью реализации стратегического управления персоналом организации

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Методы системного и критического анализа; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемной ситуации; методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами
3.2	Уметь:
3.2.1	Применять методы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций; разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения для ее реализации; организовывать работу и управлять коллективом; разрабатывать командную стратегию; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.
3.3	Владеть:
3.3.1	Методологией системного и критического анализа проблемных ситуаций; методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегий действий; методами организации и управления коллективом, планированием его действий.
3.3.2	Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:
3.3.3	УК-1 - способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.
3.3.4	УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ					
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам					
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого		
Неделя	19 2/6				
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	
Лекции	6	6	6	6	
Практические	6	6	6	6	
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6	
Итого ауд.	12	12	12	12	
Контактная работа	18	18	18	18	
Сам. работа	50	50	50	50	
Часы на контроль	4	4	4	4	
Итого	72	72	72	72	
4.2. Виды контроля					
зачёт 3 сем.					
4.3. Наличие курсового проекта (работы)					
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.					

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Тема 1. Предмет, история и методы психологии межличностных отношений				
1.1	Лек	Зарождение зарубежной психологии межличностных отношений. Связи и взаимосвязи психологии межличностных отношений с другими научными дисциплинами и отраслями психологии. Основные принципы и методы исследования по психологии межличностных отношений.	3	6		Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Тема 2. Предмет и задачи психологии личности				
2.1	Лек	Предмет и основные задачи современной психологии личности. Понятийно-категориальный аппарат психологии личности. Определение и соотношение ключевых понятий: человек, субъект, индивид, индивидуальность, личность, личность. Научные подходы к психологии личности. Концепции личности в различных психологических школах.	3	0		Л3.1 Л3.2
		Раздел 3. Тема 3. Психологическая природа личности				
3.1	Лек	Факторы и движущие силы развития личности. Биологические и социальные факторы формирования и развития личности. Социализация: понятие, сущность и содержание. Основные принципы, этапы и механизмы социализации личности. Активная деятельность и воспитание как факторы формирования личности. Психологический смысл понятий «развитие», «развитие психики» и «развитие личности». Онтогенез и филогенез психики. Основные модели возрастного развития человека. Возрастная периодизация развития человека. Показатели возникновения личности по А. Леонтьеву, Б. Ананьеву, Г. Костюку.	3	0		Л3.1 Л3.2
		Раздел 4. Тема 4. Психологическая структура личности				

4.1	Лек	Главные компоненты психологической структуры личности в отечественных (Б. Ананьев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн) и зарубежных (З.Фрейд, К. Юнг, Г.Меррей и др.) психологических концепциях. Структурно-функциональные и индивидуально-психологические характеристики личности. Направленность личности: понятие, сущность, содержание, виды.	3	0		ЛЗ.1 ЛЗ.2
		Раздел 5. Тема 5. Психология межличностного взаимодействия				
5.1	Лек	Понятие межличностных отношений и их классификация. Психология общения. Структура общения.Невербальные способы общения.	3	0		ЛЗ.1 ЛЗ.2
		Раздел 6. Тема 6. Психология малых групп				
6.1	Лек	Понятие и виды малых групп. Структура и этапы развития малой группы. Групповая сплоченность.Лидерство в малых группах. Влияние группы на личность.	3	0		ЛЗ.1 ЛЗ.2
		Раздел 7. Тема 7. Психология межгрупповых отношений				
7.1	Лек	Межгрупповые отношения. Процессы межгрупповой дифференциации и интеграции.Причины возникновения предубеждений к представителям других групп.	3	0		ЛЗ.1 ЛЗ.2
		Раздел 8. Тема 8. Психология больших групп и массовых психических явлений				
8.1	Лек	Сущность и виды больших социальных групп. Психология толпы.Содержание понятий «психологический склад нации» и «национальный характер».	3	0		
		Раздел 9. Предмет, история и методы психологии межличностных отношений				
9.1	Пр		3	6		
		Раздел 10. Предмет и задачи психологии личности				
10.1	Пр		3	0		
		Раздел 11. Психологическая природа личности				
11.1	Пр		3	0		
		Раздел 12. Психологическая структура личности				
12.1	Пр		3	0		
		Раздел 13. Психология межличностного взаимодействия				
13.1	Пр		3	0		
		Раздел 14. Психология малых групп				
14.1	Пр		3	0		
		Раздел 15. Психология межгрупповых отношений				
15.1	Пр		3	0		
		Раздел 16. Психология больших групп и массовых психических явлений				
16.1	Пр		3	0		
		Раздел 17. Изучение лекционного материала				
17.1	Ср		3	25		
		Раздел 18. Подготовка к практическим занятиям				
18.1	Ср		3	25		
		Раздел 19. Контактная работа				
19.1	КРКК		3	6		

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
-----	--------	---

6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Текущий контроль знаний студентов производится во время контрольных опросов в ходе проведения практических занятий.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины в семестре проводится в форме семестрового зачета в соответствии с «Положением об организации учебного процесса в Донецком национальном техническом университете (новая редакция)», утвержденном приказом ДонНТУ № 1006-14 от 01.12.2016 г.

При определении уровня знаний студентов преподаватель руководствуется критериями оценки знаний, являющимися составляющей учебно-методического комплекса дисциплины.

7.3. Тематика письменных работ

1. Предмет, структура и методы психологии межличностных отношений.
2. Зарождение зарубежной психологии межличностных отношений.
3. Связи и взаимосвязи психологии межличностных отношений с другими научными дисциплинами и отраслями психологии.
4. Основные принципы и методы исследования по психологии межличностных отношений.
5. Главные компоненты психологической структуры личности в отечественной психологии (Б. Ананьев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн) и зарубежных (З.Фрейд, К. Юнг, Г.Меррей и др.) психологических концепциях.
6. Главные компоненты психологической структуры личности в зарубежной психологии.
7. Структурно-функциональные и индивидуально-психологические характеристики личности.
8. Направленность личности: понятие, сущность, содержание, виды
9. Предмет и основные задачи современной психологии личности.
10. Понятийно-категориальный аппарат психологии личности.
11. Определение и соотношение ключевых понятий: человек, субъект, индивид, индивидуальность, личность, личность.
12. Научные подходы к психологии личности.
13. Концепции личности в различных психологических школах.
14. Факторы и движущие силы развития личности.
15. Биологические и социальные факторы формирования и развития личности.
16. Социализация: понятие, сущность и содержание.
17. Основные принципы, этапы и механизмы социализации личности.
18. Активная деятельность и воспитание как факторы формирования личности.
19. Психологический смысл понятий «развитие», «развитие психики» и «развитие личности».
20. Онтогенез и филогенез психики.
21. Основные модели возрастного развития человека.
22. Возрастная периодизация развития человека.
23. Показатели возникновения личности по А. Леонтьеву, Б. Ананьеву, Г. Костюку.
24. Понятие межличностных отношений и их классификация.
25. Психология общения. Структура общения. Невербальные способы общения.

7.4. Критерии оценивания

Для очной формы обучения весь курс включает 8 лекций и 8 семинарских занятий, за которые в целом студент должен набрать от 60 до 100 баллов:

- за посещение лекций и активное участие в обсуждении поставленных вопросов – от 1 до 4 баллов за каждое занятие (8х4=32 баллов);

- выступление на каждом семинарском занятии оценивается от 1 до 8,5 баллов (8х8,5=68 баллов)

Всего максимум 100 баллов.

При выполнении указанных требований зачет выставляется автоматически.

Для заочной формы обучения весь курс включает 1 лекцию, 1 семинар, индивидуальное задание (контрольная работа магистранта-заочника), за которые в целом студент должен набрать от 60 до 100 баллов:

- за посещение лекции и активное участие в обсуждении поставленных вопросов – от 1 до 5 баллов за занятие

(1x5=5 баллов);

- выступление на семинарском занятии оценивается от 1 до 5 баллов (1x5=5баллов);

- за индивидуальное задание (контрольная работа магистранта-заочника) – от 60 до 90 баллов.

При выполнении указанных требований зачет выставляется автоматически. Для магистрантов заочной формы обучения сдача контрольной работы является обязательным условием получения зачета.

Полученная по 100-балльной шкале оценка переводится в национальную оценку и по шкале ECTS в соответствии со шкалой, приведенной в «Положении об организации учебного процесса в Донецком национальном техническом университете», утверждённом приказом ДонНТУ №337-14 от 02.05.2018 г.

Текущий контроль знаний студентов производится во время контрольных опросов в ходе проведения практических занятий.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Перевознюк Т. А. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы студентов по дисциплине вариативной части учебного плана по выбору вуза "Психология" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся уровня профессионального образования "специалитет" по направлениям подготовки 21.05.06 "Нефтегазовая техника и технологии", 21.03.05 "Технология геологической разведки", 21.05.02 "Прикладная геология", "бакалавр" 01.03.04 "Прикладная математика" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2020. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/20/m5392.pdf
ЛЗ.2	Перевознюк Т. А. Методические рекомендации для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине вариативной части учебного плана по выбору вуза "Психология межличностных отношений" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся уровня профессионального образования "магистр" по направлениям подготовки 22.04.02 "Металлургия", 02.04.01 "Математика и компьютерные науки", 15.04.04 "Автоматизация технологических процессов и производств", 38.04.09 "Государственный аудит", 38.04.03 "Управление персоналом", 15.04.05 "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств", 15.04.02 "Технологические машины и оборудование", 15.04.06 "Мехатроника и робототехника", 15.00.00 "Машиностроение" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2020. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/20/m5394.pdf

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.ДЭ.02.01 Организационное поведение

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

4 з.е.

Составитель(и):

Зорина Мария Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Целью дисциплины является комплексное рассмотрение теоретических и практических знаний по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативной деятельности организации.
Задачи:	
1.1	Задачи дисциплины:
1.2	– усвоение современных теоретических представлений об организационных
1.3	единицах организационного поведения (индивид, группа, организация, среда);
1.4	– овладение основами методологии и методики в области моделирования
1.5	организационного поведения индивида;
1.6	– изучение содержания и процессов групповой динамики;
1.7	– приобретение базовых навыков владения основами поведения как
1.8	анализа, так и конструирования организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Управление развитием персонала
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Организация труда руководителя
2.3.2	Кадровый консалтинг и аудит
2.3.3	Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)
2.3.4	Проектное управление человеческими ресурсами

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-5 : Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

ПК-5.2 : Разрабатывает и реализует систему стратегического управления персоналом посредством организации эффективного взаимодействия руководителей различных уровней управления

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Основные понятия и теории организационного поведения.
3.1.2	Факторы, влияющие на поведение сотрудников в организации (личностные, групповые, организационные).
3.1.3	Модели мотивации и их применение в управлении персоналом.
3.1.4	Принципы коммуникации и взаимодействия в коллективе.
3.1.5	Типы организационных культур и их влияние на поведение сотрудников.
3.1.6	Механизмы разрешения конфликтов и управления изменениями.
3.2	Уметь:
3.2.1	Анализировать поведение сотрудников и выявлять причины проблем в коллективе.
3.2.2	Применять методы мотивации и стимулирования персонала.
3.2.3	Эффективно коммуницировать и налаживать взаимодействие в команде.
3.2.4	Управлять конфликтами и способствовать их конструктивному разрешению.
3.2.5	Внедрять изменения и адаптировать организацию к новым условиям.
3.3	Владеть:
3.3.1	Навыками лидерства и влияния на поведение сотрудников.
3.3.2	Техниками групповой динамики и построения эффективных команд.
3.3.3	Способностями создавать и поддерживать позитивную организационную культуру.
3.3.4	Умением использовать психологические методы для повышения эффективности работы коллектива.

3.3.5	Компетенциями стратегического управления человеческими ресурсами с учётом организационного поведения.			
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	6	6	6	6
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	18	18	18	18
Сам. работа	122	122	122	122
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	144	144	144	144
4.2. Виды контроля				
зачёт 1 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Организационное поведение (продвинутый уровень)				
1.1	Лек	ПРИРОДА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	1	2	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	ПРИРОДА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	1	2	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	ПРИРОДА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	1	6	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	ОРГАНИЗАЦИЯ И ВНЕШНЯЯ СРЕДА	1	2	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	ОРГАНИЗАЦИЯ И ВНЕШНЯЯ СРЕДА	1	2	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	ОРГАНИЗАЦИЯ И ВНЕШНЯЯ СРЕДА	1	10	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.7	Лек	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.8	Пр	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	1	18	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.10	Лек	ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ПОВЕДЕНИИ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.11	Пр	ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ПОВЕДЕНИИ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ПОВЕДЕНИИ	1	18	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.13	Лек	ВЛАСТЬ И ИСКУССТВО УБЕЖДЕНИЯ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	ВЛАСТЬ И ИСКУССТВО УБЕЖДЕНИЯ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2

1.15	Ср	ВЛАСТЬ И ИСКУССТВО УБЕЖДЕНИЯ	1	10	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	ЛИДЕРСТВО	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	ЛИДЕРСТВО	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	ЛИДЕРСТВО	1	10	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.19	Лек	МОТИВАЦИЯ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.20	Пр	МОТИВАЦИЯ	1	2	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.21	Ср	МОТИВАЦИЯ	1	10	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.22	Лек	ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА	1	2	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.23	Пр	ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.24	Ср	ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА	1	10	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.25	Лек	КОНФЛИКТ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.26	Пр	КОНФЛИКТ	1	0	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.27	Ср	КОНФЛИКТ	1	30	ПК-5.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
Раздел 2. Консультации по темам дисциплины						
2.1	КРКК		1	6		

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой организационное поведение? Перечислите и охарактеризуйте организационные системы.
2. Раскройте сущность и особенности основных типов организационного поведения.
3. Высветлите принципы организационного «айсберга».
4. Какие науки внесли значительный вклад в область изучения организационного поведения?

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Что представляет собой организационное поведение? Перечислите и охарактеризуйте организационные системы.
2. Раскройте сущность и особенности основных типов организационного поведения.
3. Высветлите принципы организационного «айсберга».
4. Какие науки внесли значительный вклад в область изучения организационного поведения?
5. Раскройте сущность и основные признаки организации.
6. Охарактеризуйте способы трактовки организации Г. Моргана, а именно: как механизма, организма, мозга, культуры, политической системы, психической тюрьмы, движения (потока) и преобразования, инструмента доминирования.
3. Перечислите и охарактеризуйте основные виды организаций в зависимости от классификационных признаков.
4. Приведите сравнительную характеристику формальных и неформальных организаций.
5. Что представляет собой внешняя среда? Какие макро- и микрофакторы влияют на организацию ?
6. Высветлите основные переменные внутренней среды организации.

7.3. Тематика письменных работ

Раздел 1. ПРИРОДА ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

- 1.1 Сущность организационного поведения. Организационные системы
- 1.2 Типы организационного поведения
- 1.3 Организационный «айсберг»
- 1.4 Наука о поведении – мультидисциплинарный подход

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение всех контрольных заданий.

По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Организационное поведение" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом". - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6842.pdf
ЛЗ.2	Савельева О. А., Штагер О. А. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Организационное поведение" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом". - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6846.pdf
Л2.1	Акимов, Ю. Н., Бурмистров, А. Н., Евсеева, С. А., Мудрова, Е. Б., Рассказова, О. А., Синявина, М. П., Яковлев, А. А. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс) [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. - 97 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/128653.html
Л1.1	Савельева О. А., Забавина Е. Ю. Организационное поведение [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2017. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/18/cd8149.pdf

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	«OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux -
8.3.2	лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 11.524 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа,
-----	--

	лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.2	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.3	Аудитория 9.411 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, проекционный экран), доска аудиторная, стол аудиторный, стул аудиторный, парты 3-х местные, демонстрационные плакаты

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.В.ДЭ.02.02 Системы мотивации и стимулирования
трудовой деятельности**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра: **Управление бизнесом и персоналом**

Направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) /
специализация: **Управление персоналом организации**

Уровень высшего
образования: **Магистратура**

Форма обучения: **заочная**

Общая трудоемкость: **4 з.е.**

Составитель(и):

Коваленко Татьяна

Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	обеспечение профессионального образования, способствующего экономической, академической мобильности, востребованности на рынке труда, успешной карьере, сотрудничеству в командах хозяйствующих субъектов, подготовка к решению практических проблем в области мотивации и стимулирования персонала организации
Задачи:	
1.1	– содействовать усвоению знаний в области принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
1.2	– создать условия, для овладения методами анализа мотивационно-потребностной сферы сотрудников, мотивов трудовой деятельности и степени удовлетворенности персонала своим трудом; организации и совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала в организации; оценки эффективности трудовой деятельности персонала;
1.3	– способствовать усвоению методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования труда персонала в организации;
1.4	– способствовать усвоению современных технологий управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин:
2.2.2	Стратегический анализ персонала
2.2.3	Управление развитием персонала
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при освоении
2.3.2	дисциплин:
2.3.3	Организация труда руководителя
2.3.4	Проектное управление человеческими ресурсами
2.3.5	Технологии управления персоналом

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-4 : Способен владеть навыками и методами формирования системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования трудовых ресурсов

ПК-4.2 : Владеет навыками и методами формирования системы оплаты и материального стимулирования

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы методов формирования системы оплаты и материального стимулирования
3.2	Уметь:
3.2.1	применять методы формирования системы оплаты и материального стимулирования
3.3	Владеть:
3.3.1	Владеет навыками и методами формирования системы оплаты и материального стимулирования

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	6	6	6	6
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	18	18	18	18
Сам. работа	122	122	122	122
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	144	144	144	144
4.2. Виды контроля				
зачёт 1 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда				
1.1	Лек	Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда	1	0	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	18	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	Тема 2. Теоретические основы мотивации труда	1	0	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	Тема 2. Теоретические основы мотивации труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	17	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.7	Лек	Тема 3. Концепция личных издержек	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.8	Пр	Тема 3. Концепция личных издержек	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	17	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.10	Лек	Тема 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2

1.11	Пр	Тема 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	17	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.13	Лек	Тема 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	Тема 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.15	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	17	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	17	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.19	Лек	Тема 7. Создание системы мотивации труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.20	Пр	Тема 7. Создание системы мотивации труда	1	1	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.21	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	1	19	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.22	КРКК	Консультации по темам дисциплины	1	6	ПК-4.2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Сущность и функция мотивации труда
Классификация трудовых мотивов

Мотивационная модель достижения цели через потребности Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера Российские концепции мотивации: анализ методик мотивации труда Сущность мотивационного механизма Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации Методы мотивации Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации
7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины
Мотивационные ресурсы управления организацией Оптимальность мотивации и силы мотива Факторы, влияющие на силу мотива Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания Материальное поощрение (вознаграждение) Соревнование как стимулирующий фактор Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом Основные компоненты программы мотивации персонала Основные подходы к классификации персонала Методы оценки должностей Основные системы и формы оплаты труда, дополнительных льгот и нематериальной мотивации Основные шаги по разработке системы мотивации и оплаты труда, по внедрению новой системы мотивации и оплаты труда Процедура мониторинга Ключевые показатели эффективности системы мотивации и оплаты труда Мотивационный аудит: мотивационные и демотивационные факторы Понятие и виды деструктивной мотивации
7.3. Тематика письменных работ
Индивидуальное задание по дисциплине учебным планом предусмотрено для студентов заочной формы обучения. Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением реферата по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях, практических и лабораторных занятиях и изучаются студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к выполнению самостоятельной работы
7.4. Критерии оценивания
Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях. Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение всех контрольных заданий. По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки: «Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное; «Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л1.1	Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 234 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108237.html
Л2.1	Шамис, В. А., Левкин, Г. Г. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. - 103 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/124163.html
Л1.2	Пурьжова, Л. В., Семенова, Л. В., Кашпаров, Д. В. Исследование системы мотивации персонала производственного предприятия [Электронный ресурс]: монография. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 103 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/137132.html
Л3.1	Коваленко Т. В. Методические указания к проведению практических (семинарских) занятий по дисциплине "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10473.pdf

ЛЗ.2	Коваленко Т. В. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10474.pdf
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3,
8.3.2	Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object- Oriented Dynamic Learning Environment) -
8.3.3	лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.525 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.3	Аудитория 11.509 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный, доска аудиторная

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

Б1.В.ДЭ.03.01 Кадровый консалтинг и аудит

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

5 з.е.

Составитель(и):

Зорина Мария Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель: Формирование у магистров знаний и умений по экономическому анализу, контролю и принятию решений по всему блоку социально-трудовых отношений, возникающих в организации, а также по составлению комплексной объективной оценки состояния социально-трудовой сферы организации.

Задачи:

- 1.1 углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа, аудита и консалтинга; овладение основами методологии аудита и консалтинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом на микроуровне; приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

- 2.1 Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.

2.2 Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):

- 2.2.1 Стратегическое управление человеческими ресурсами
2.2.2 Экономическое обоснование инновационных решений
2.2.3 Методология и методы научных исследований
2.2.4 Учебная практика
2.2.5 Производственная практика
2.2.6 Научно-исследовательская работа
2.2.7 Профессиональная практика

2.3 Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

- 2.3.1 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.3.2 Теория и практика кадровой политики государства и организации
2.3.3 Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-2 : Способен планировать затраты на персонал, выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации

ПК-2.2 : Проводит анализ планов и отчетности по управлению персоналом и выявляет ресурсы по улучшению деятельности организации

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**3.1 Знать:**

- 3.1.1 Основные понятия, цели и задачи кадрового консалтинга и аудита.
3.1.2 Законодательство и нормативные акты, регулирующие трудовые отношения и кадровую деятельность.
3.1.3 Методы и инструменты проведения кадрового аудита.
3.1.4 Принципы оценки эффективности управления персоналом.
3.1.5 Основы разработки рекомендаций по оптимизации кадровой политики.
3.1.6 Технологии подбора, адаптации и развития персонала.
3.1.7 Этику и стандарты профессиональной деятельности кадрового консультанта.

3.2 Уметь:

- 3.2.1 Проводить анализ кадровой документации и процессов.
3.2.2 Оценивать соответствие кадровой политики целям организации.
3.2.3 Использовать методы аудита для выявления проблем и рисков в управлении персоналом.
3.2.4 Разрабатывать рекомендации и планы по улучшению кадровой работы.
3.2.5 Вести консультирование руководителей и HR-специалистов по вопросам кадрового управления.
3.2.6 Применять современные инструменты подбора и оценки персонала.

3.3 Владеть:

3.3.1	Навыками проведения комплексного кадрового аудита и консалтинга.
3.3.2	Способностью системно анализировать и оптимизировать кадровые процессы.
3.3.3	Умением разрабатывать и внедрять эффективные кадровые стратегии и программы.
3.3.4	Компетенциями ведения переговоров и управления изменениями в области кадров.
3.3.5	Техниками работы с конфликтами и повышения мотивации сотрудников в рамках консалтинговых проектов.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам

Семестр (<Курс>.&b><Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Неделя	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	18	18	18	18
Сам. работа	144	144	144	144
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180

4.2. Виды контроля

экзамен 2 сем.

4.3. Наличие курсового проекта (работы)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Кадровый консалтинг и аудит в современной транзитивной экономике				
1.1	Лек	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	2	2	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.2	Пр	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	2	2	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.3	Ср	Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	2	24	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.4	Лек	Тема 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	2	0	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.5	Пр	Тема 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	2	2	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.6	Ср	Тема 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	2	20	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.7	Лек	Тема 3. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	2	2	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.8	Пр	Тема 3. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	2	2	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.9	Ср	Тема 3. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	2	20	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.10	Лек	Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы	2	0	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.11	Пр	Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы	2	2	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2
1.12	Ср	Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы	2	20	ПК-2.2	Л1.1 ЛЗ.1 ЛЗ.2

1.13	Лек	Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала	2	0	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала	2	0	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.15	Ср	Тема 5. Методы и основные этапы аудита персонала	2	20	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации	2	0	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации	2	0	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации	2	20	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.19	Лек	Тема 7. Основные направления аудита персонала	2	0	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.20	Пр	Тема 7. Основные направления аудита персонала	2	0	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
1.21	Ср	Тема 7. Основные направления аудита персонала	2	20	ПК-2.2	Л1.1 Л3.1 Л3.2
Раздел 2. Консультации по темам дисциплины						
2.1	КРКК	Консультации по темам дисциплины	2	6		

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Пример текущего опроса на практических занятиях

Тема 1: Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

Вопросы для контроля:

1. Дайте понятия: «кадровый консалтинг», «кадровый аудит».
2. Что является предметом консалтинга и аудита?
3. Каковы задачи, цели и методы консалтинга и аудита?
4. Назовите пионеров научного управления.
5. Когда была образована первая консультационная фирма современного типа?
6. Дайте классификацию деловых услуг.
7. В чем сущность консультационной деятельности?
8. Каковы особенности консультационной услуги?
9. Определите виды консультационных услуг.
10. Что представляют собой «золотые годы» консалтинга?
11. Назовите составляющие консалтинговой деятельности.
12. Назовите современные методы кадрового консалтинга и аудита.
13. Каковы функции консультирования?

Ответы на вопросы учитываются преподавателем в результатах текущего контроля работы студента.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».
2. Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала.
3. Цели, задачи и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».
4. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования.
5. Сущность и содержание кадрового консалтинга.
6. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
7. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
8. Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса.
9. Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации.
10. Содержание и процедуры кадрового консалтинга.
11. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.
12. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом.
13. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом.
14. Оптимизация функций управления персоналом.
15. Оптимизация технологий управления персоналом.
16. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом.
17. Методы кадрового консалтинга.
18. Оценка эффективности кадрового консалтинга.
19. Методологические аспекты аудита персонала.
20. Методологические подходы к аудиту персонала организации.
21. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.
22. Персонал организации, его деятельность как объект аудита.
23. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
24. Цели и задачи аудита персонала.
25. Виды аудита персонала.
26. Методы аудита персонала.
27. Технология аудита персонала.
28. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
29. Цели и содержание этапов аудита.
30. Методические основы проведения аудита персонала в организации.
31. Основные показатели аудита персонала в организации.
32. Методика проведения аудита персонала.
33. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере.
34. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала.
35. Оценка эффективности аудита персонала.
36. Направления аудита персонала.

7.3. Тематика письменных работ

Тесты

1. Понятие кадрового консалтинга подразумевает под собой:
 - a) вид деятельности, связанный с решением задач, стоящих перед менеджерами высшего звена в области управления человеческими ресурсами;
 - b) деятельность специальных компаний, заключающуюся в консультировании производителей, продавцов, покупателей по широкому кругу вопросов экономики, финансов, внешнеэкономических связей, создания и регистрации фирм, исследования и прогнозирования рынка товаров и услуг, инноваций;
 - c) вид электронного бизнеса, включающий профессиональные консультации клиентов по электронной почте, представление справок от информационных служб.
2. Объектом консалтинга является:
 - a) клиент;
 - b) консультационная услуга;
 - c) консультант;
 - d) договор по оказанию консалтинговых услуг.
3. Основными принципами консалтинга являются:
 - a) принцип регулирования динамики развития системы управления персоналом;
 - b) принцип накопления информации;
 - c) принцип регулярности контроля, мониторинга процессов;
 - d) принцип гибкости контроля;
 - e) принцип фактологии;
 - f) принцип стратегичности;
 - g) принцип своевременности обнаружения отклонений;
 - h) все вышеперечисленные.
4. Аудит, с помощью которого оценивают соотношение методов внутреннего управления организацией ее целям и возможность совершенствования этих методов, – это ...
 - a) стратегический аудит;
 - b) аудит соответствия;

- с) аудит эффективности.
 5. Объектом аудита персонала является ...
 а) система организации труда персонала
 б) методология управления персоналом
 с) процесс эффективности потребления трудовых ресурсов

Практическое задание 1. Сравните преимущества и недостатки внешнего и внутреннего консультирования. Составьте таблицу сравнений.

Практическое задание 2. Дайте сравнительную характеристику ведущим консалтинговым компаниям и видам консультационных услуг, оказываемых на российском и мировом рынке.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к экзамену: выполнение всех контрольных заданий; выполнение и защита курсовой работы.

По результатам экзамена обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Отлично» - обучающийся в полном объеме знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; безошибочно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Хорошо» - обучающийся хорошо знает материал, грамотно и по существу излагает его, допуская некоторые неточности в ответе на вопрос; уверенно находит решения заданий, предусмотренных программой обучения; успешно выполнил предусмотренные программой обучения задания;

«Удовлетворительно» - обучающийся поверхностно знает материал основных разделов и тем учебной дисциплины, допускает неточности в ответе на вопрос; затрудняется с нахождением решения некоторых заданий, предусмотренных программой обучения; предусмотренные программой обучения задания выполнены с неточностями;

«Неудовлетворительно» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; не умеет находить решения большинства предусмотренных программой обучения заданий; не все задания, предусмотренные программой обучения, выполнены удовлетворительно.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

- | | |
|------|--|
| ЛЗ.1 | Горощенко В. В. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Кадровый консалтинг и аудит" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6452.pdf |
| ЛЗ.2 | Горощенко В. В. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Кадровый консалтинг и аудит" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6453.pdf |
| ЛП.1 | Бгашев, М. В. Стратегическое управление корпорацией [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. - 408 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/131645.html |

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

- | | |
|-------|--|
| 8.3.1 | «OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - |
| 8.3.2 | лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL |

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- | | |
|-------|---------------|
| 8.4.1 | ЭБС IPR SMART |
| 8.4.2 | ЭБС ДОННТУ |

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- | | |
|-----|--|
| 9.1 | Аудитория 11.526 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
: доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный. |
| 9.2 | Аудитория 11.517 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
: доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран) |

9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
-----	--

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**Б1.В.ДЭ.03.02 Управление персоналом в международных
корпорациях**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

5 з.е.

Составитель(и):

Коваленко Татьяна

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом в международных корпорациях»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	формирование систематизированных знаний о современных механизмах функционирования международного рынка труда, общих представлениях о современных международных тенденциях в области эффективного использования трудового потенциала, а также практических навыков применения международного опыта работы с персоналом и передовых персонал-технологий
Задачи:	
1.1	овладеть теорией и практикой управления в компаниях различных организационно-правовых форм; во всех видах и уровнях управленческой деятельности в международном бизнесе; использовать теоретические и прикладные компоненты международного менеджмента в разработке и принятии управленческих решений; использовать эффективный зарубежный опыт менеджмента на отечественных предприятиях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 Дисциплины (модули) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении предшествующих дисциплин:
2.2.2	Экономический анализ в сфере труда
2.2.3	Стратегический анализ персонала
2.2.4	Организационное поведение
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при освоении дисциплин:
2.3.2	
2.3.3	Стратегическое управление человеческими ресурсами
2.3.4	Теория и практика кадровой политики государства и организации
2.3.5	Проектное управление человеческими ресурсами

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1 : Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-1.2 : Определяет оперативные цели и разрабатывает систему операционного управления персоналом международной корпорации в соответствии с ее миссией, стратегией, организационной структурой и задачами деятельности

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы формирования оперативных целей и разработки системы операционного управления персоналом международной корпорации в соответствии с ее
3.1.2	миссией, стратегией, организационной структурой и задачами деятельности
3.2	Уметь:
3.2.1	определять оперативные цели и разрабатывать систему операционного управления персоналом международной корпорации в соответствии с ее
3.2.2	миссией, стратегией, организационной структурой и задачами деятельности
3.3	Владеть:
3.3.1	Определяет оперативные цели и разрабатывает систему операционного управления персоналом международной корпорации в соответствии с ее
3.3.2	миссией, стратегией, организационной структурой и задачами деятельности

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ				
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам				
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Неделя	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	18	18	18	18
Сам. работа	144	144	144	144
Часы на контроль	18	18	18	18
Итого	180	180	180	180
4.2. Виды контроля				
экзамен 2 сем.				
4.3. Наличие курсового проекта (работы)				
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.				

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Тема 1. Типовые альтернативы организации менеджмента персонала в транснациональных корпорациях				
1.1	Лек	Тема 1. Типовые альтернативы организации менеджмента персонала в транснациональных корпорациях	2	0	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Тема 1. Типовые альтернативы организации менеджмента персонала в транснациональных корпорациях	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	Тема 2. Межкультурная коммуникация и ее значение в управлении персоналом	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	Тема 2. Межкультурная коммуникация и ее значение в управлении персоналом	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.7	Лек	Тема 3. Управление персоналом в японских компаниях, компаниях США и европейских странах	2	0	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.8	Пр	Тема 3. Управление персоналом в японских компаниях, компаниях США и европейских странах	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.10	Лек	Тема 4. Характерные черты транснационального менеджмента персонала	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.11	Пр	Тема 4. Характерные черты транснационального менеджмента персонала	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.13	Лек	Тема 5. Мотивация и развитие персонала	2	0	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	Тема 5. Мотивация и развитие персонала	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2

1.15	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Тема 6. Стили управления на иностранном дочернем предприятии	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Тема 6. Стили управления на иностранном дочернем предприятии	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.19	Лек	Тема 7. Привлечение работников материнской компании в филиалы	2	0	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.20	Пр	Тема 7. Привлечение работников материнской компании в филиалы	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.21	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.22	Лек	Тема 8. Современные персонал-технологии в транснациональных корпорациях	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.23	Пр	Тема 8. Современные персонал-технологии в транснациональных корпорациях	2	1	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.24	Ср	Изучение лекционного материала и подготовка к практическим занятиям	2	18	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2
1.25	КРКК	Консультации по темам дисциплины	2	6	ПК-1.2	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.
6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Концепции международного менеджмента.
 Модели международного менеджмента.
 Сравнительный анализ деловых культур в международном бизнесе (на примере двух стран).
 Компании будущего.
 Организационное построение международных компаний.
 Особенности управления персоналом в международных корпорациях.
 Управление персоналом в японских компаниях: особенности, традиции, ментальные приоритеты, тенденции развития.
 Управление персоналом в крупных корпорациях США: характерные черты, традиции тенденции развития.
 Управление персоналом в европейских компаниях: опыт Швейцарии, Франции, Германии.
 Этика в кросскультурном и международном контексте.
 Основы этики и делового этикета в разных регионах мира.
 Социальная ответственность бизнеса: понятие и основные подходы.
 Этические коды транснациональных компаний.
 Соотношение краткосрочной и долгосрочной выгоды в международном бизнесе.
 Управление социальной ответственностью компаний, ведущих бизнес, в зарубежных странах.

Корпоративная культура и корпоративная этика.
 Состав и условия функционирования департаментов по управлению человеческими ресурсами.
 Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации персонала крупнейших корпораций.
 Использование современных персонал-технологий в корпорациях.
 Модели внутренней мотивации международных компаний.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Международные основы функционирования служб управления человеческими ресурсами.
 Международный опыт кадрового планирования.
 Общемировые тенденции в привлечении рабочей силы.
 Международные критерии конкурсного отбора.
 Международная практика отбора на должности руководителей и специалистов.
 Аутсорсинг как метод повышения эффективности компании.
 Бизнес модель, основанная на аутсорсинге
 Офшорный аутсорсинг.
 Роль аутсорсинга в увеличении стоимости компании
 Аутсорсинг как основа организации деятельности транснациональных автомобилестроительных компаний.
 Аутсорсинг и аутстаффинг
 Рынок аутсорсинга США
 Развитие аутсорсинга в Японии
 Примеры применения аутсорсинговых технологий в практике работы с персоналом международных корпораций.
 Применения коучинга в управлении персоналом в международных корпорациях.
 Методы предупреждения кросскультурных ошибок общения.
 Возможности применения коучинга внутри компании.
 Факторы, ограничивающие применение коучинга в компании.
 Коучинг и внутренняя среда компании. Связь с культурой обучения.
 Коучинг персонала: выбор ключевых категорий сотрудников.

7.3. Тематика письменных работ

Индивидуальное задание по дисциплине учебным планом предусмотрено для студентов заочной формы обучения.
 Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением реферата по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях и практических занятиях, и изучаются студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к выполнению самостоятельной работы

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.
 Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение всех контрольных заданий.
 По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:
 «Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;
 «Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

Л2.1	Подвербных, О. Е. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: русско-английский учебник. - Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. - 200 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116656.html
Л1.1	Александрова, Н. А., Брюхова, О. Ю., Васильцова, Л. И., Внуковский, Н. И., Волкова, Т. П., Доценко, А. М., Каштанова, Е. В., Клепалова, Ю. И., Колышев, А. С., Лобачёва, А. С., Махт, Н. Ф., Ниязова, И. М., Павлова, А. М., Пугачёва, Н. В., Родайкина, М. А., Рачек, С. В., Савченков, А. В., Токарев, А. Г., Уварина, Н. В., Чернова, Н. В., Васильцовой, Л. И., Александровой, Н. А. Управление персоналом в цифровой среде [Электронный ресурс]: монография. - Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2021. - 123 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122265.html
Л3.1	Коваленко Т. В. Методические указания к проведению практических (семинарских) занятий по дисциплине "Управление персоналом в международных корпорациях" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10478.pdf
Л3.2	Коваленко Т. В. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине "Управление персоналом в международных корпорациях" [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" направленность (профиль) "Управление персоналом организации" всех форм обучения. - Донецк: ДонНТУ, 2025. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/25/m10479.pdf

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3,
8.3.2	Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object- Oriented Dynamic Learning Environment) -
8.3.3	лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.524 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.3	Аудитория 11.508 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (11.508) : персональный компьютер, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, экран), парты 2-х местные, доска аудиторная.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

ФТД.01 Экономический анализ в сфере труда

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

2 з.е.

Составитель(и):

Кондаурова И. А.

Рабочая программа дисциплины «Экономический анализ в сфере труда»

разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	Освоение современной методологии и выработка практических навыков экономического анализа в сфере труда в условиях высокой динамичности изменения рыночной среды.
Задачи:	
1.1	изучение теоретических основ экономического анализа в сфере труда, методов получения, обобщения и анализа управленческой информации при разработке управленческих кадровых решений;
1.2	приобретение навыков обоснования управленческих решений в трудовой сфере на основе применения методов экономического анализа.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к факультативным дисциплинам (модулям) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений
2.2.2	Стратегический анализ персонала
2.2.3	Экономическое обоснование инновационных решений
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.3.2	Преддипломная практика
2.3.3	Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)
2.3.4	Технологии управления персоналом
2.3.5	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 1
2.3.6	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 2

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-4 : Способен владеть навыками и методами формирования системы оплаты и материального стимулирования, организации и нормирования труда, планирования и использования трудовых ресурсов

ПК-4.3 : Проводит экономический анализ системы организации и нормирования труда

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы научных исследований в сфере труда;
3.1.2	современные методы анализа деятельности;
3.1.3	основы формирования бюджета затрат на персонал;
3.1.4	принципы построения организационно-экономических моделей в сфере труда;
3.1.5	основные понятия и категории экономического анализа в сфере труда.
3.2	Уметь:
3.2.1	формировать программу научных исследований в сфере труда с применением количественных и качественных методов анализа;
3.2.2	формировать бюджет затрат на персонал при принятии решений в области управления персоналом;
3.2.3	анализировать взаимосвязи между функциональными оценками с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками разработки программных моделей в сфере труда;
3.3.2	навыками построения организационно-экономических моделей с целью формирования бюджета затрат на персонал;
3.3.3	методами экономического анализа в сфере труда.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ					
4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам					
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого		
Неделя	16 2/6				
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	
Лекции	2	2	2	2	
Практические	2	2	2	2	
Контактная работа (консультации и контроль)	2	2	2	2	
Итого ауд.	4	4	4	4	
Контактная работа	6	6	6	6	
Сам. работа	64	64	64	64	
Часы на контроль	2	2	2	2	
Итого	72	72	72	72	
4.2. Виды контроля					
зачёт 2 сем.					
4.3. Наличие курсового проекта (работы)					
Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.					

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература	
		Раздел 1. Понятие, методы и виды экономического анализа в сфере труда					
1.1	Лек	Понятие, методы и виды экономического анализа в сфере труда	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.2	Пр	Понятие, методы и виды экономического анализа в сфере труда	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
1.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	8	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
		Раздел 2. Анализ производства и реализации продукции					
2.1	Лек	Анализ производства и реализации продукции	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
2.2	Пр	Анализ производства и реализации продукции	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
2.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	10	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
		Раздел 3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами					
3.1	Лек	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
3.2	Пр	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	
3.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	10	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2	

		Раздел 4. Анализ использования рабочего времени				
4.1	Лек	Анализ использования рабочего времени	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
4.2	Пр	Анализ использования рабочего времени	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
4.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	8	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 5. Анализ производительности труда и трудоемкости продукции				
5.1	Лек	Анализ производительности труда и трудоемкости продукции	2	0,5	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
5.2	Пр	Анализ производительности труда и трудоемкости продукции	2	0,5	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
5.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	12	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 6. Анализ затрат на оплату труда				
6.1	Лек	Анализ затрат на оплату труда	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
6.2	Пр	Анализ затрат на оплату труда	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
6.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	8	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 7. Основы финансового анализа				
7.1	Лек	Основы финансового анализа	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
7.2	Пр	Основы финансового анализа	2	0,25	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
7.3	Ср	Изучение лекционного материала, подготовка к практическим занятиям	2	8	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2
		Раздел 8. Дополнительная контактная работа				
8.1	КРКК	Консультации по темам и контроль	2	2	ПК-4.3	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.

6.4	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.
-----	------------------------------------	--

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

1. Охарактеризуйте ключевые особенности экономического анализа в сфере труда.
2. Раскройте сущность экономического анализа в сфере труда.
3. Проведите обзор основных методов экономического анализа в сфере труда.
4. Перечислите требования к проведению экономического анализа в сфере труда.
5. Охарактеризуйте основные виды и этапы экономического анализа в сфере труда.
6. Рассмотрите источники информации для проведения экономического анализа в сфере труда.

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Ключевые особенности экономического анализа в сфере труда.
2. Сущность и принципы экономического анализа в сфере труда.
3. Классификация методов экономического анализа.
4. Требования к проведению экономического анализа в сфере труда.
5. Основные виды и этапы экономического анализа.
6. Источники информации для проведения экономического анализа в сфере труда.
7. Анализ численности и структуры персонала.
8. Оценка квалификационного уровня персонала.
9. Анализ возрастной, образовательной и квалификационной структуры персонала.
10. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
11. Абсолютные и относительные показатели движения персонала.
12. Анализ текучести кадров.
13. Оценка интенсивности процессов повышения квалификации и переподготовки кадров.
14. Показатели оценки эффективности использования рабочего времени.
15. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.
16. Направления и задачи анализа производительности труда.
17. Анализ трудоемкости продукции.
18. Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда.
19. Оценка соотношения между темпами роста производительности труда и темпами роста среднего уровня оплаты труда.
20. Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты предприятия.

7.3. Тематика письменных работ

1. Роль и значение экономического анализа в управлении персоналом.
2. Основные принципы экономического анализа в сфере труда.
3. Методология экономического анализа в сфере труда.
4. Сравнительный и сопоставительный методы анализа.
5. Дедуктивный и индуктивный методы анализа.
6. Экономическое прогнозирование и моделирование.
7. Корреляционно-регрессионное моделирование в экономическом анализе.
8. Основные требования к проведению экономического анализа в сфере труда.
9. Использование информации статистических форм отчетности для проведения экономического анализа.
10. Анализ динамики производства и реализации продукции в постоянных ценах.
11. Анализ выполнения плана производства и реализации продукции.
12. Расчет показателей выполнения плана по ассортименту продукции.
13. Анализ показателя сортности продукции.
14. Способ первосортных единиц для анализа сортности продукции.
15. Анализ показателей ритмичности выпуска продукции.
16. Сопоставление объемов производства, отгрузки и реализации продукции.
17. Классификация персонала предприятия.
18. Анализ качественного состава рабочих по профессиям.
19. Абсолютные и относительные показатели движения персонала.
20. Показатели интенсивности движения персонала предприятия.
21. Причины и способы снижения текучести кадров.
22. Анализ динамики движения персонала.
23. Анализ внутрипроизводственной миграции и ротации кадров.
24. Оценка образовательной структуры персонала.
25. Составление и анализ баланса рабочего времени.
26. Показатели эффективности использования фондов рабочего времени.
27. Анализ непроизводительных затрат рабочего времени.
28. Производительность труда как обобщающий показатель эффективности работы предприятия.
29. Основные направления повышения производительности труда.
30. Экономия численности персонала в результате снижения трудоемкости продукции.

31.	Анализ факторов изменения трудоемкости продукции.
32.	Анализ структуры и динамики фонда оплаты труда.
33.	Факторный анализ фонда оплаты труда и среднегодовой заработной платы работников.
34.	Анализ динамики затрат и направлений использования средств на оплату труда.
35.	Анализ годовых затрат работодателя на персонал.
36.	Анализ дополнительных выплат персоналу, занятому во вредных производственных условиях.
37.	Основные задачи финансового анализа.
38.	Общая оценка финансового состояния предприятия.
39.	Этапы анализа финансовых результатов предприятия.
40.	Платежеспособность как основной критерий определения финансового состояния предприятия.
41.	Формирование рекомендаций по преодолению финансовых трудностей.
42.	Рентабельность предприятия и рентабельность продукции.
43.	Анализ резервов роста прибыли и рентабельности предприятия.

7.4. Критерии оценивания

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение всех контрольных заданий.

По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Кондаурова И. А., Геммерлинг В. А. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Экономический анализ в сфере труда" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6507.pdf
ЛЗ.2	Кондаурова И. А., Геммерлинг В. А. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Экономический анализ в сфере труда" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6508.pdf
Л2.1	Лавренова, Г. А. Экономический анализ [Электронный ресурс]: практикум. - Воронеж: Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. - 160 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/126094.html
Л2.2	Васина, А. В., Глушкова, Ю. О. Экономический анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2022. - 151 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/128041.html
Л1.1	Свердлина, Е. Б., Сайбитина, Н. Б. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]: практикум для студентов экономического факультета. - Омск: Издательство Омского государственного университета, 2022. - 166 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/128907.html
Л1.2	Пономарёв, И. Ф., Полякова, Э. И. Экономический анализ состояния хозяйственной деятельности предприятий [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Москва, Вологда: Инфра-Инженерия, 2023. - 368 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133028.html

8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3, Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.
-------	--

8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

8.4.1	ЭБС IPR SMART
8.4.2	ЭБС ДОННТУ

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1	Аудитория 11.526 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная, парты 2-х местные, стол аудиторный, стул аудиторный
9.2	Аудитория 11.517 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных

	консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.3	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1AFFD5273B350FA72A3A0C31FDD5823B

Владелец: КАРАКОЗОВ АРТУР АРКАДЬЕВИЧ

Действителен: с 08.07.2024 до 01.10.2025

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

А. А. Каракозов

**ФТД.02 Экономика труда и социально-трудовые отношения
(продвинутый курс)**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Кафедра:

Управление бизнесом и персоналом

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация:

Управление персоналом организации

Уровень высшего
образования:

Магистратура

Форма обучения:

заочная

Общая трудоемкость:

2 з.е.

Составитель(и):

Кондаурова Инна

Рабочая программа дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)» разработана в соответствии с ФГОС ВО: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958) составлена в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) / специализация «Управление персоналом организации» для 2025 года приёма.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель:	формирование у магистров систематизированного и целостного представления о теоретико-методологических и социально-экономических аспектах современных проблем в области экономики труда и социально-трудовых отношений.
Задачи:	
1.1	углубление теоретико-методологических и социально-экономических аспектов экономики труда и социально-трудовых отношений;
1.2	изучение механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
1.3	изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
1.4	формирование у студентов практических умений по управлению трудом на предприятии (организации).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1	Дисциплина относится к факультативным дисциплинам (модулям) учебного плана.
2.2	Связь с предшествующими дисциплинами (модулями):
2.2.1	Предшествующие курсы, на которых непосредственно базируется дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения»:
2.2.2	Кадровый консалтинг и аудит
2.2.3	Организация труда руководителя
2.2.4	Управление человеческим капиталом в экономике знаний
2.2.5	Стратегическое управление человеческими ресурсами
2.3	Дисциплины (модули), практики и ГИА, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.3.1	Дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» является основополагающей для изучения следующих дисциплин:
2.3.2	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.3.3	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.3.4	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Часть 2
2.3.5	Производственная практика

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-6 : Способность проводить самостоятельные научные исследования актуальных проблем управления человеческими ресурсами и представлять результаты проведенного научного исследования
ПК-6.2 : Обобщает и критически оценивает результаты исследований актуальных проблем в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	проблемы управления человеческими ресурсами, сущность и регулирование социально-трудовых отношений инструментарий оценки социально-трудовых проблем организации, современные методики расчета и анализа показателей, характеризующих процессы и явления в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений
3.1.2	
3.2	Уметь:
3.2.1	выбирать наиболее рациональные и обоснованные меры по решению проблем, связанных с организацией труда
3.2.2	анализировать процессы и явления в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений
3.2.3	рассчитывать показатели, характеризующие эффективность труда
3.3	Владеть:

3.3.1	навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации
3.3.2	умениями экономического обоснования мероприятий по улучшению социальных отношений и их практической реализации
3.3.3	информацией о результатах научных исследований по управлению
3.3.4	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ВИДЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

4.1 Распределение часов, отведенных на изучение дисциплины по видам занятий и семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	19 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	2	2	2	2
Практические	2	2	2	2
Контактная работа (консультации и контроль)	6	6	6	6
Итого ауд.	4	4	4	4
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	60	60	60	60
Часы на контроль	2	2	2	2
Итого	72	72	72	72

4.2. Виды контроля

зачёт 3 сем.

4.3. Наличие курсового проекта (работы)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр	Часов	Индикаторы достижения компетенций	Литература
		Раздел 1. Раздел 1. Тематика дисциплины "Экономика труда и социально-трудовых отношения (продвинутый курс)"				
1.1	Лек	Тема 1. Методологические основы экономики труда и социально-трудовых отношений	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.2	Пр	Тема 1. Методологические основы экономики труда и социально-трудовых отношений	3	0	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.3	Ср	Тема 1. Методологические основы экономики труда и социально-трудовых отношений	3	9	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.4	Лек	Тема 2. Проблемы формирования трудового потенциала общества	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.5	Пр	Тема 2. Проблемы формирования трудового потенциала общества	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.6	Ср	Тема 2. Проблемы формирования трудового потенциала общества	3	10	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2

1.7	Лек	Тема 3. Регулирование рынка труда и проблема занятости	3	0	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.8	Пр	Тема 3. Регулирование рынка труда и проблема занятости	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.9	Ср	Тема 3. Регулирование рынка труда и проблема занятости	3	10	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.10	Лек	Тема 4. Управление эффективностью труда	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.11	Пр	Тема 4. Управление эффективностью труда	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.12	Ср	Тема 4. Управление эффективностью труда	3	10	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.13	Лек	Тема 5. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений	3	0	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.14	Пр	Тема 5. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений	3	0	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.15	Ср	Тема 5. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений	3	10	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.16	Лек	Тема 6. Мониторинг в сфере труда	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.17	Пр	Тема 6. Мониторинг в сфере труда	3	0,5	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
1.18	Ср	Тема 6. Мониторинг в сфере труда	3	11	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2
		Раздел 2. Раздел 6. Дополнительная контактная работа				
2.1	КРКК	Консультации и контроль	3	6	ПК-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л3.1 Л3.2

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе обучения применяются следующие образовательные технологии:

6.1	Лекция	Является основным видом учебных занятий, составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Цели лекционных занятий: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировать внимание на наиболее сложных вопросах дисциплины; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.
-----	--------	---

6.2	Практическое занятие	Вид учебного занятия, на котором преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение их практического применения путем индивидуального решения студентом поставленных задач или выполнения сформулированных заданий.
6.3	Самостоятельная работа обучающихся	Направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям и промежуточному контролю.
6.4	Консультация	Является одной из форм руководства учебной работой обучающихся и оказания им помощи в самостоятельном изучении материала дисциплины, в ликвидации имеющихся пробелов в знаниях, задолженностей по текущим занятиям, в подготовке письменных работ (проектов). Консультация проводится преподавателем, ведущим занятия в учебной группе, научным руководителем и может носить как индивидуальный, так и групповой характер.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Контрольные вопросы для проведения текущего контроля успеваемости

Дайте определение понятию «экономика труда и социально-трудовые отношения».

В чем заключается необходимость изучения проблем экономики труда и социально-трудовых отношений?

Раскройте объект и предмет учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Сформулируйте цель и задачи дисциплины.

Охарактеризуйте труд как объект изучения дисциплины «Экономика труда и социально-экономические отношения».

Как вы понимаете сущность категории «достойный труд»? Из каких элементов состоит Программа достойного труда.

На основе каких показателей можно осуществить анализ количественных и качественных изменений численности трудовых ресурсов?

Раскройте понятие и виды трудового потенциала.

Раскройте содержание понятия «человеческий капитал».

Охарактеризуйте роль человеческого капитала как основы достойного труда.

Назовите наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на уровень жизни населения.

Что такое безработица и в чем ее социально-экономические последствия?

Какие показатели позволяют оценить эффективность занятости?

Каким образом происходит процесс обмена рабочей силы на рынке труда?

Что представляют собой наемные работники как объект рынка труда?

Какие функции выполняет занятость

Какие мероприятия по обеспечению занятости населения Вы бы предложили и почему?

Какова цель организации труда?

Раскройте основные законы организации высокоэффективной работы

Охарактеризуйте формы оплаты труда, которые могут применяться на предприятии.

В чем состоит сущность понятия «эффективность труда» и его отличие от категории «производительность труда»?

Назовите и охарактеризуйте факторы повышения производительности.

В чем состоит сущность социально-трудовых отношений?

Раскройте основные методы регулирования социально-трудовых отношений.

Охарактеризуйте законодательную базу регулирования социально-трудовых отношений.

Основные направления социальной политики государства.

Каковы функции государства в системе социального партнерства?

Охарактеризуйте роль и функции профессиональных союзов в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

В чем сущность и значение аудита в сфере труда?

Назовите объекты мониторинга социально-трудовой сферы.

Какие из видов социальных исследований применяются при проведении мониторинга социально-трудовой сферы?

Раскройте сущность понятия «мониторинг».

На каких принципах основывается мониторинг социально-трудовых отношений.

Какие основные источники информации о социально-трудовых отношениях?

7.2. Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

В чем состоит необходимость изучения проблем экономики труда и социально-трудовых отношений?

Что собой представляет объект и предмет изучаемой дисциплины?

Что означает по-Вашему категория «достойный труд»?

Поясните взаимосвязи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» с другими науками и дисциплинами.

Дайте понятие трудовому потенциалу.

Какие выделяют виды трудового потенциала?

Раскройте содержание понятия «человеческий капитал».

В чем состоит роль человеческого капитала?

Назовите наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на уровень жизни населения.
 Дайте определение понятия «рынок труда»
 В чем заключается роль рынка труда?
 Раскройте специфические особенности рынка труда
 Раскройте сущность занятости как основного индикатора состояния экономики.
 В чем состоит суть политики занятости?
 Перечислите показатели, которые позволят оценить эффективность занятости.
 В чем состоит сущность организации труда?
 Назовите цель организации труда и задачи по ее улучшению
 Перечислите основные законы организации высокоэффективной работы
 В чем состоит сущность понятия «эффективность труда» и его отличие от категории «производительность труда»?
 В чем состоит экономический, психофизиологический и социальный аспект эффективности труда?
 Раскройте основные методы регулирования социально-трудовых отношений.
 Охарактеризуйте законодательную базу регулирования социально- трудовых отношений.
 Охарактеризуйте роль и функции профессиональных союзов в сфере регулирования социально-трудовых отношений
 Назовите методы мониторинга трудовых процессов
 В чем сущность и значение аудита в сфере труда?
 Что подразумевают под мониторингом в целом?

7.3. Тематика письменных работ

Согласно учебному плану по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)» письменные работы не предусмотрены.

7.4. Критерии оценивания

Зачет

Текущий контроль знаний обучающегося осуществляется по результатам выполнения практических, контрольных заданий и текущих опросов на практических занятиях.

Необходимое условие для допуска к зачету: выполнение всех контрольных заданий.

По результатам зачета обучающемуся выставляются следующие оценки:

«Зачтено» - обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос; все предусмотренные программой обучения задания выполнены, качество их выполнения удовлетворительное;

«Не зачтено» - обучающийся не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки в ответах на вопросы; выполнены не все предусмотренные программой обучения задания, либо качество их выполнения неудовлетворительное.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Рекомендуемая литература

ЛЗ.1	Горощенко В. В. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине "Экономика труда и социально-трудовые отношения (продвинутый курс)" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6454.pdf
ЛЗ.2	Горощенко В. В. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине "Экономика труда и социально-трудовые отношения: продвинутый курс" [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" всех форм обучения. - Донецк: ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл – Режим доступа: http://ed.donntu.ru/books/21/m6456.pdf
Л2.1	Костюченко, Т. Н., Байчерова, А. Р., Сидорова, Д. В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. - 172 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/121757.html
Л2.2	Дубаневич, Л. Э. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров. - Саратов: Вузовское образование, 2022. - 133 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/116619.html
Л2.3	Решетов, В. В. Экономика труда [Электронный ресурс]: практикум. - Воронеж: Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. - 80 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/127253.html
Л1.1	Демененко, И. А., Дивиченко, О. И. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2022. - 218 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/133734.html
Л1.2	Зонова, О. В., Слесаренко, Е. В., Шевелева, О. Б. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. - 67 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/135112.html

Л1.3	Генова, А. А., Прокопенко, А. В. Экономика труда [Электронный ресурс]: практикум для студентов направления подготовки 38.03.01 «экономика». - Макеевка: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2023. - 73 с. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/135142.html
8.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	
8.3.1	OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0, Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3,
8.3.2	Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) -
8.3.3	лицензия GNU GPL
8.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
8.4.1	ЭБС ДОННТУ
8.4.2	ЭБС IPR SMART
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
9.1	Аудитория 2.138 - Читальный зал Научно-технической библиотеки – помещение для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации : Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДонНТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPR SMART), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.
9.2	Аудитория 11.518 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, лабораторных и практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)
9.3	Аудитория 11.523 - Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации : доска аудиторная магнитная, парты 2-х местные, стол преподавателя, стул преподавателя, комплект переносного мультимедийного оборудования (ноутбук, мультимедийный проектор, механизированный экран)