

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор по образовательной  
деятельности

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
«\_\_» \_\_\_\_\_

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1157361	Устойчивое развитие корпораций

Екатеринбург

<b>Перечень сведений о рабочей программе модуля</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Образовательная программа</b> 1. Международный и корпоративный менеджмент	<b>Код ОП</b> 1. 38.03.02/33.01
<b>Направление подготовки</b> 1. Менеджмент	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 1. 38.03.02

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Ружанская Людмила Станиславовна	доктор экономических наук, доцент	Заведующий кафедрой	Международной экономики и менеджмента

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Устойчивое развитие корпораций

## 1.1. Аннотация содержания модуля

Дисциплины модуля реализуются в рамках траектории «Корпоративный менеджмент». Модуль расширяет знания студентов в области управления устойчивым развитием компании, обращая внимание на развитие персонала, как единственного уникального ресурса, чьи компетенции нельзя скопировать, и что создает динамические возможности компании, усиливает ее конкурентоспособность. Дисциплины модуля представляют основные знания к подходам и концепциям этики бизнеса, со стороны «зеленой экономики и бережливого производства». Кроме того, в модуле представлены инструменты репутационного менеджмента как инструмента увеличения рыночной стоимости компании. Дисциплина Инструменты оценки и развития персонала направлена на изучение специфики оценки эффективности деятельности персонала в российских и международных корпорациях. Уделяется внимания методам развития профессиональных навыков руководителей и исполнителей. Цель дисциплины Управление корпоративной репутацией – введение студентов в область современных знаний об управлении корпоративной репутацией, овладение инструментами и механизмами управления корпоративной репутацией, ее сохранения и защиты в кризисные периоды, способами оценки влияния на финансовые результаты компании. В рамках дисциплины «Этика бизнеса. Зеленая экономика» характеризуются современные тенденции развития корпораций такими явлениями, как наличие конфликтов между акционерами и собственниками, а также между сотрудниками корпорации.

## 1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Этика бизнеса. Зеленая экономика	3
2	Управление корпоративной репутацией	3
3	Инструменты оценки и развития персонала	3
ИТОГО по модулю:		9

## 1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

<b>Пререквизиты модуля</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности</li><li>2. Ответственное ведение бизнеса</li></ol>
<b>Постреквизиты и кореквизиты модуля</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Основы корпоративного менеджмента</li><li>2. Актуальные вопросы корпоративного менеджмента</li><li>3. Специальные вопросы корпоративного менеджмента</li></ol>

#### 1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Инструменты оценки и развития персонала	ПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	З-2 - Признаки социальной значимости организационно-управленческих решений У-3 - Учитывать социальную значимость и возможные последствия для обоснования организационно-управленческих решений П-1 - Опыт использования результатов анализа факторов внутренней и внешней среды и социальной значимости для обоснования организационно-управленческих решений Д-1 - Демонстрировать социальную ответственность за принимаемые организационно-управленческие решения
Управление корпоративной репутацией	ПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории	З-1 - Знать основы организационной и управленческой теории У-1 - Уметь применять положения организационно-управленческой теории к решению профессиональных задач П-1 - Владеть методами и инструментами организационно-управленческой теории для решения профессиональных задач
Этика бизнеса. Зеленая экономика	ПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории	З-1 - Знать основы организационной и управленческой теории У-1 - Уметь применять положения организационно-управленческой теории к решению профессиональных задач П-1 - Владеть методами и инструментами организационно-управленческой теории для решения профессиональных задач

#### 1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной, очно-заочной и заочной формах.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Этика бизнеса. Зеленая экономика**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Ружанская Людмила Станиславовна	доктор экономических наук, доцент	Заведующий кафедрой	Международной экономики и менеджмента

**Рекомендовано учебно-методическим советом института** Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Ружанская Людмила Станиславовна, Заведующий кафедрой, Международной экономики и менеджмента

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Предмет и метод этики бизнеса	Структура и принципы этики бизнеса. Роль этики бизнеса в корпоративном управлении
P2	Проблемы микроэтики	Корпоративная этика и принятие решений. Взаимодействие руководителей и подчиненных. Проблемы неформальных отношений в коллективе. Проблемы отбора персонала и дискриминация. Этика деловых контактов
P3	Проблемы макроэтики	Конкурентная борьба: этические приемы и методы. Лоббирование интересов и деловая этика. Права потребителей и интересы общества в целом. Благотворительность в бизнесе. Взаимодействие корпораций с органами государственной власти
P4	Зеленая экономика	Корпорации и окружающая среда. Оценка негативного воздействия на окружающую среду. Переход на методы бережливого производства

## 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
-----------------------------------------	---------------------------------	----------------------------------------	-------------	---------------------

Формирование социально-значимых ценностей	учебно-исследовательская, научно-исследовательская профориентационная деятельность целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях деятельность по социальной и профессиональной адаптации в вузе	Технология образования в сотрудничестве Технология создания коллектива Технология «Портфолио работ» Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории	З-1 - Знать основы организационной и управленческой теории У-1 - Уметь применять положения организационно-управленческой теории к решению профессиональных задач П-1 - Владеть методами и инструментами организационно-управленческой теории для решения профессиональных задач
-------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Этика бизнеса. Зеленая экономика

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Семенов, А. К.; Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие.; Дашков и К°, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453928> (Электронное издание)
2. ; Зеленая экономика – стратегическое направление устойчивого развития регионов: материалы III Всероссийского конгресса «Промышленная экология регионов» (3–4 апреля, 2018 г.) и международной дискуссионной площадки РосПромЭко, 2018 г : статьи и доклады.; УрГАХУ, Екатеринбург; 2018; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498318> (Электронное издание)

### Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

#### Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

### Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

### 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Этика бизнеса. Зеленая экономика

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES



4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Управление корпоративной репутацией**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Костылева Наталья Владиславовна	кандидат социологических наук, без ученого звания	Доцент	Международной экономики и менеджмента

**Рекомендовано учебно-методическим советом института** Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Костылева Наталья Владиславовна, Доцент, Международной экономики и менеджмента

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
T1	Стратегии управления репутацией	Роль РМ в управлении. Репутационные рейтинги: подходы к оценке репутации. Стратегии защиты репутации. Оценка репутационных рисков.. Корректировка репутационных стратегий
T2	Примерный состав продуктов репутационного менеджмента	Текущее и перспективное позиционирование в системе социальных отношений. Контент-анализ общественной оценки деятельности. Анализ наиболее значимых репутационных аудиторий с позиции влияния на них. Миссия. Стратегия изменения позиционирования в репутационном пространстве. Аудиторский отчет по текущему PR-обеспечению. Анализ текущих проблем управления репутацией. Разработка антикризисных коммуникативных стратегий. Репутационный портрет. Репутационный портрет ближайшего «соперника по репутации». Стратегия продвижения (корректировки) репутации. Анализ интернет-составляющей репутации
T3	Разработка проекта по РМ	Этапы разработки проекта. Аудит проекта. Оценка эффективности. Внедрение. Мониторинг результативности. Методы оценки эффективности реализации этапов проекта.
T4	Антикризисные репутационные технологии. Основные ошибки РМ и способы их преодоления	Типовые стратегии антикризисного РМ. Антикризисное управление корпоративным имиджем. Управление антикризисными коммуникациями

Т5	Психологические эффекты репутации	Психологическое моделирование и репутационное проектирование. Психолингвистические основы репутационного менеджмента. Психологический портрет компании. Соотношение психологического и репутационного видения
----	-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Профессиональное воспитание	проектная деятельность учебно-исследовательская, научно-исследовательская профориентационная деятельность целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология образования в сотрудничестве Технология дебатов, дискуссий Технология «Портфолио работ» Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности Технология проектного образования	ПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) организационной и управленческой теории	З-1 - Знать основы организационной и управленческой теории У-1 - Уметь применять положения организационно-управленческой теории к решению профессиональных задач П-1 - Владеть методами и инструментами организационно-управленческой теории для решения профессиональных задач

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Управление корпоративной репутацией

#### Электронные ресурсы (издания)

1. Чумиков, А. Н.; Имидж – репутация – бренд: традиционные подходы и новые технологии : сборник статей.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375635> (Электронное издание)
2. Шарков, Ф. И.; Константы гудвилла: стиль, паблисити, репутация, имидж и бренд фирмы : учебное пособие.; Дашков и К°, Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452896> (Электронное издание)

## **Печатные издания**

1. Сальникова, Л. С.; Репутационный менеджмент. Современные подходы и технологии : учебник для бакалавров, [обучающихся по направлению подгот. (специальности) "Связи с общественностью"].; Юрайт, Москва; 2013 (6 экз.)
2. Рева, В. Е.; Управление репутацией : учеб. пособие.; Дашков и К, Москва; 2010 (12 экз.)

## **Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы**

### **Материалы для лиц с ОВЗ**

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

## **Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

### 9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Интернет - портал «Деловой Квартал» [Электронный ресурс]. URL: <http://ekb.dk.ru/news>
2. Интернет - портал «Инфовэйв» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.infowave.ru>
3. Интернет - портал «Манимейкеры» [Электронный ресурс]. URL: <http://moneymakerfactory.ru>
4. Интернет - портал «МемоПродажи» [Электронный ресурс]. URL: <http://memosales.ru/reklama>
5. Интернет - портал «Прямые продажи бизнеса» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wfdsa.org>
6. Интернет - портал «Предприниматель» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.entrepreneur.com>
7. Интернет - портал «Сайт преподавателя экономики» [Электронный ресурс]. URL: <http://galyautdinov.ru/post/dolya-gynka>
8. Интернет - портал «СЕО школа» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.seoschool.ru>
9. Интернет-портал «Официальное представительство Института изучения репутации в России» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.reputin.ru>
10. Надежный менеджмент - [Электронный ресурс]. URL: <http://www.managerline.ru>
11. Гуманитарно-правовой портал - [Электронный ресурс]. URL: <http://psyera.ru> Интернет - портал «PR» [Электронный ресурс]. URL: <http://pr-cy.ru>
12. Элитариум 2.0. Современная интерактивная образовательная система - [Электронный ресурс]. URL: <http://sdo.elitarium.ru>
13. Электронная библиотека - [Электронный ресурс]. URL: <http://sci-book.com>
14. Электронная библиотека - [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bibliotekar.ru>
15. Электронная библиотека - [Электронный ресурс]. URL: <http://www.e-reading.by/bookreader.php>
16. HR-сообщество и публикации - [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru>

### 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Управление корпоративной репутацией

#### Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Периферийное устройство</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Инструменты оценки и развития персонала**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия Имя Отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Петров Александр Юрьевич	кандидат философских наук, доцент	Доцент	Международной экономики и менеджмента
2	Ружанская Людмила Станиславовна	доктор экономических наук, доцент	Заведующий кафедрой	Международной экономики и менеджмента

**Рекомендовано учебно-методическим советом института** Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.



# 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Петров Александр Юрьевич, Доцент, Международной экономики и менеджмента
- Ружанская Людмила Станиславовна, Заведующий кафедрой, Международной экономики и менеджмента

## 1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
  - Базовый уровень

*\*Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

*Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.*

## 1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Теоретические аспекты оценки персонала и динамики взаимоотношений в внутри организации: международный и отечественный опыт	<p>Основные теоретические концепции, внесшие решающий вклад в развитие теории и практики управления персоналом: 1) концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений (Э.Мэйо), 2) концепция управления с позиций науки о поведении (А.Маслоу, Д.МакГрегор, Ф.Герцберг).</p> <p>Оценка персонала в зарубежных организациях.</p> <p>Оценка персонала в практике западного менеджмента.</p> <p>Потребность в оценке персонала: 1) оценка вновь принятых, 2) выявление и оценка истинных причин внутриорганизационных конфликтов, 3) формирование кадрового резерва.</p> <p>Функции оценки персонала: административные, информационные, мотивационные. Субъективизм единоличного оценивания персонала со стороны непосредственного руководителя: суть проблемы. Процедура оценки персонала: расширение аспектов диагностики - от уровня профессиональных знаний к оценке коммуникативных способностей и умения работать в составе команды.</p> <p>Доминанты оценки персонала в западных организациях: образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в группе.</p>

		<p>Интерпретация результатов оценки персонала:</p> <p>1)интеллектуальные способности (умение мыслить логически, умение мыслить абстрактно, способность оперировать большими объемами информации, умение делать выводы);</p> <p>2)коммуникативные навыки (умение понимать других людей и учитывать их точку зрения, способность находить компромиссные решения, стремление к сотрудничеству, тактика поведения в конфликтных ситуациях, умение общаться с аудиторией, ораторские способности);</p> <p>3)деловые качества (организаторские и исполнительские способности, самостоятельность и инициативность, умение принимать решение и брать ответственность, лидерские качества);</p> <p>4)мотивация (нацеленность на работу, ведущие мотивы, интересы, общая направленность, способность достигать поставленных целей, наличие мотивации достижений).</p> <p>Описание сильных и слабых сторон сотрудника, «зон риска», потенциальных возможностей и условий, при которых могли бы быть реализованы потенциальные возможности.</p> <p>Особенности японской системы управления и оценки служащих через доверие, близость и утонченность: пожизненная служба на одном месте, оценка работников и повышение в должности, неспециализированные карьерные пути, внутренние механизмы контроля, принятие решений на основе согласия, коллективная ответственность, целостная забота о людях. Принципы японского типа управления кадрами: высокая зависимость работника от своей фирмы; предоставление работнику значительных социальных гарантий в обмен на преданность фирме и готовность защищать ее интересы; приоритет коллективного начала перед индивидуальным; поощрение кооперации внутри фирмы в рамках разного рода небольших групп; атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов.</p> <p>Отечественные подходы к оценке персонала и внутриорганизационных взаимоотношений. Взгляды отечественных психологов на оценку личности и взаимоотношений в организации. Параметры субъективных отношений (Б.Ф. Ломов): модальность, интенсивность, широта, степень устойчивости. Функции оценки взаимоотношений (В.Н. Мясищев): прогностическая и регулятивная. Основные направления оценки взаимоотношений: анализ отношения личности к участникам рабочей группы; анализ предполагаемого отношения к себе со стороны участников группы; изучение устойчивости отношений. Содержание и методы оценки межличностных отношений в группе.</p> <p>Комплексный подход к изучению межличностных отношений:</p> <p>1)анализ показателей, характеризующих межличностные отношения, в единстве с показателями групповой эффективности как в производственной, так и в социальной сферах;</p> <p>2)исследование на основе комплекса разнообразных методик, позволяющих получить как субъективную информацию (оценки, мнения и суждения участников группы), так и информацию объективного характера.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Общие методы изучения взаимоотношений в группе: работа с документами, опрос, индивидуальная беседа, метод наблюдения.</p> <p>Психологические методы изучения межличностных отношений:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка групповых социально-психологических аспектов деятельности (групповое целеполагание, совместные действия, срабатывание, руководство деятельностью); оценка внутригруппового общения (межличностное восприятие, взаимодействие, ролевая дифференциация, сплоченность, конфликты, реализация групповых санкций); оценка внутригруппового поведения (конформность, лидерство, отклоняющееся поведение, социально-психологическая адаптация, самоутверждение в группе).</li> <li>2. Оценка процессов групповой динамики (структура коммуникаций, функционально-ролевые взаимосвязи и эмоциональные межличностные предпочтения в динамике);</li> <li>3. Оценка внутригрупповых социально-психологических образований (групповые потребности, интересы, цели, нормы, ценности; внутригрупповые роли и ролевые ожидания; микрогруппы; традиции; внутригрупповые санкции; групповое мнение и настроение; морально-психологический климат).</li> </ol> <p>Метод социометрии.</p> <p>Семантический дифференциал (диагностика эмоционально-личностного отношения человека к другому человеку-участнику группы).</p> <p>Цветовое тестирование (М. Люшер).</p> <p>Диагностика межличностных отношений (ДМО), тестирование с помощью методики Т. Лири.</p>
<p><b>P2</b></p>	<p>Деловая оценка персонала российских организаций и фирм</p>	<p>Цели деловой оценки персонала: 1)установление функциональной роли оцениваемого сотрудника; 2)разработка возможных путей совершенствования деловых и личностных качеств сотрудника; 3)определение соответствия критериям оплаты труда.</p> <p>Факторы, обуславливающие потребность в деловой оценке персонала: 1)аттестация персонала (диагностика степени подготовленности и продуктивности); 2)подбор и расстановка персонала, формирование кадрового резерва на выдвижение; 3)подготовка руководителей, повышение их профессиональной компетентности и уровня управленческой культуры; 4)оценка сотрудников в контексте реорганизации и сокращения персонала.</p> <p>Показатели деловой оценки персонала. Показатели профессионального поведения: факторы достижения результатов труда и показатели непосредственного профессионального поведения. Критерии оценки производственной деятельности: 1)результаты (эффективность) деятельности; 2)качество работы; 3)профессионализм (отсутствие профессиональных ошибок,</p>

		<p>самостоятельность в принятии решений, обоснованность риска).</p> <p>Экспертная оценка персонала. Основные требования к подбору кандидатур в состав экспертной группы</p>
<b>Р3</b>	<p>Оценка степени влияния межличностных отношений на качество профессиональной деятельности рабочей группы</p>	<p>Эксперимент Р.В.Зельста: сравнительный анализ продуктивности групп, сформированных на основании социометрических методов, и групп, сформированных случайным образом без учета социометрических методов.</p> <p>Эксперимент К.Ричардса и Г.Добинса: положительное влияние характера эмоционально-межличностных отношений на продуктивность профессиональной деятельности.</p> <p>Исследования Г.Хойманса: отрицательное влияние благоприятных взаимоотношений в группе на качество и продуктивность.</p> <p>Исследования Р.Хелмрайха и Р.Бейкмена: отрицательная корреляционная зависимость между уровнем внутригрупповой сплоченности и успешностью выполнения профессиональных заданий.</p> <p>Исследования Г.Келли и Д.Тибо: влияние эмоциональных контактов на успешность групповой работы, выявление критической точки-предела «межличностной контактности».</p> <p>Влияние межличностных отношений на качество профессиональной деятельности рабочей группы (отечественный опыт): обоснование двойственной функции конфликтных отношений, выявление позитивного влияния конфликтов на качество деятельности рабочих групп (средство активизации социальной жизни и предотвращения застойных явлений; высвечивание нерешенных проблем в деятельности группы; зондирование общественного мнения и социальных установок; выполнение функции сплочения группы; в творческих проектных группах конфликт создает интеллектуально-эмоциональную напряженность, провоцирует столкновение различных стратегий, способствует поисковой деятельности).</p> <p>Оценка характера межличностных отношений в рабочих группах и подразделениях. Выявление конфликтности, симпатий и дружеских отношений. Диагностика диадных отношений в группе, индекс конфликтности в диадах.</p>
<b>Р4</b>	<p>Комплексная оценка интеллектуального и креативного (творческого) потенциала сотрудника в контексте инновационной деятельности организации.</p>	<p>Диагностика креативной способности управленческой и технической элиты к генерации инновационных идей, оценка дополнительных профессиональных компетенций, связанных со способностью сортировать идеи, критически анализировать их, выбирать наиболее перспективные, находить ресурсы, брать на себя ответственность за внедрение. Поиск надежных методик, диагностирующих наличие у представителей профессиональной элиты комплекса инновационных качеств: 1) интеллектуальных, имеющих психо-биологическую предрасположенность, 2) качеств социально-этического порядка, связанных с чувством профессиональной</p>

		<p>ответственности и способностью эффективного социального взаимодействия в составе проектных команд.</p> <p>Выделение в структуре креативного (творческого) мышления двух взаимодополняющих частей - дивергентного мышления (способности предложить множество технических вариантов и возможностей) и конвергентного мышления (способности критически проанализировать и выбрать оптимальный вариант)</p> <p>Выделение 4 последовательных стадий в качестве базисного психологического условия для осуществления инновационного процесса в организации.</p> <p>1) Этап прояснения проблемы, связанный с психологической способностью сотрудника интуитивно почувствовать и вербализовать первостепенную причину, вызывающую системные сбои и снижающие технологическую эффективность. Диагностика и количественное измерение фактора интуиции с помощью методики Д. Кейрси как основа оценки способности сотрудника прояснять суть и корни технической проблемы.</p> <p>2) Этап генерации идей, связанный с наличием психологической способности сотрудника к комбинаторному мышлению, (искать, модифицировать, видоизменять приложение идеи к иным технологическим контекстам). Комплексная диагностика и количественная оценка компонентов интеллектуальной структуры с помощью адаптированной методики Р. Амтхауэра: счетно-математический интеллект, пространственный интеллект, вербальный интеллект, мнемический компонент (природная психо-биологическая способность к формированию ассоциативных связей при обработке информации и к формированию множественных вариантов решения.</p> <p>3) Этап отбора идей, связанный с превалированием экспертного конвергентного мышления. Сужение вариативного информационного спектра путем подключения аналитического мышления и критического склада ума. Диагностика и оценка данного психологического профиля с помощью методик Д. Кейрси, Р. Амтхайэра и Р. Кеттелла.</p> <p>4) Этап внедрения и воплощения инновационных идей в реальной профессиональной практике. Диагностика и оценка наличия спектра социально-психологических способностей: социальная смелость, доминантность, практичность, реалистичность, высокий самоконтроль поведения, ответственность. Методики Р. Кеттелла (16-ти факторный личностный опросник), Л.П. Калинского (психодиагностика мотивационных характеристик лидерской и организаторской деятельности), М. Рокича (определение терминальных и инструментальных ценностей).</p> <p>Комплексный (многоэтапный) характер инновационного процесса как объективное условие командного характера инновационной деятельности, совмещающей в себе преимущества различных психотипов.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Диагностика и количественная оценка психологической совместимости в рамках командной инновационной деятельности достаточно с помощью методики Д. Кейрси.

Описание применяемых исследовательских методик:

Групповой тест Рудольфа Амтхауэра (оценка компонентов структуры интеллекта как комплексного феномена: вербального, счетно-математического, пространственного, мнемического). Диагностические акценты теста Р.Амтхайэра: 1) на общую осведомленность и информированность в разных областях знаний (не только научных, но и житейских, бытовых); 2) на классификацию понятий; 3) на установление аналогий; 4) на подведение двух понятий под общую категорию (обобщение); 5) на умение решать арифметические задачи; 6) на умение находить числовые закономерности; 7) на умение мысленно оперировать изображениями фигур на плоскости; 8) на умение мысленно оперировать изображениями объемных фигур; 9) на заучивание слов.

Описание субтестов

1. Дополнение предложений (логический отбор) — исследование индуктивного мышления, акцент на конкретно-практическое.
2. Определение общих черт (исключение лишнего слова) — исследование способности к абстрагированию, оперированию вербальными понятиями, индуктивное речевое мышление.
3. Аналогии — анализ комбинаторных способностей, подвижности мышления, понимания отношений, удовлетворенности приблизительными решениями.
4. Классификация (обобщение) — оценка способности выносить суждение, способности к абстракции, образованию понятий, умения вербализировать (словесно выразить мысль), образованности.
5. Задания на счет (арифметические задачи) — оценка уровня развития практического математического мышления.
6. Ряды чисел — теоретическое математическое мышление, анализ индуктивного мышления, способности оперировать числами, находить закономерности.
7. Выбор фигур (выбор геометрического образца) — исследование пространственного воображения, комбинаторных способностей, наглядного целостного мышления.
8. Задание с кубиками — пространственное воображение; аналитические компоненты.
9. Память. Задания на способность сосредоточить внимание и сохранить в памяти усвоенное.

Перевод суммы первичных баллов по всем субтестам в общую оценку уровня интеллекта. Тест Р.Амтхайэра как средство

		<p>диагностики уровня общих способностей в контексте профессиональной психодиагностики, рекомендаций по выбору профессии, анализа профессиональной пригодности.</p> <p>Теоретическая концепция Р. Амтхауэра: интеллект как специализированная подструктура в целостной структуре личности; интеллект как структурированная целостность психических способностей, проявляющихся в различных формах деятельности. Диагностика интеллектуальных «центров тяжести» — речевого, счетно-математического интеллекта, пространственных представлений, памяти и др.</p> <p>Р. Амтхауэр: выявление корреляционных связей интеллекта с другими компонентами личности, ее волевой и эмоциональной сферами, потребностями и интересами.</p> <p>Комплексное социально-психологическое исследование личностных характеристик и ценностных ориентаций сотрудников с использованием валидных и адаптированных методик: 16-тифакторной личностной методики Реймонда Кеттелла, методики Л.П. Калинского по психодиагностике мотивационных характеристик лидерской деятельности, методики определения терминальных ценностей (сокращенно ОТеЦ).</p> <p>Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла: построение индивидуального графика личности («профили личности»), построение групповых психологических профилей.</p> <p>Диагностика 16-ти базовых факторов личности: фактор А - общительность, открытость (высокие оценки) - замкнутость, обособленность (низкие оценки); фактор В – интеллектуальная шкала от конкретной, буквальная интерпретации, негибкости и шаблонности мышления (низкие оценки) через нарастание (от 6-ти баллов и выше) абстрактности и нетривиальности мышления; эмоциональная устойчивость (сила Я) - эмоциональная неустойчивость (слабость Я) - фактор С; фактор доминантности (независимость - подчиненность) (фактор Е); фактор Н - социальная смелость – социальная робость; фактор сензитивности (фактор I) - мягкость, утонченность - жесткость, безэмоциональность; фактор L - подозрительность - доверчивость; фактор М - непрактичность, романтичность - практичность, реалистичность; фактор N - социальная гибкость - социальная прямолинейность; фактор О - фактор чувства вины (тревожность - самонадеянность; фактор Q1 - радикализм - консерватизм; фактор самодостаточности Q2 – независимость - стадность («все пошли и я тоже пошел»); фактор Q3 - высокий самоконтроль поведения, одной стороны, и низкий самоконтроль поведения - с другой; и, наконец, фактор Q4 - напряженность - расслабленность.</p> <p>Методика Л.П. Калинского (Методика мотивационных характеристик организаторской деятельности, сокращенно - МОД) определение наличия у испытуемых лидерских и коммуникативных качеств: направленность (личностная</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>ценность мотивации к социальному лидерству, к групповым видам деятельности), деловитость, стремление к социальному доминированию, уверенность в себе, требовательность к себе и к окружающим, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость.</p> <p>Сравнительный анализ результатов, полученных с помощью методики МОД, с результатами, определяемыми по классической 16-тифакторной личностной методике Р. Кеттелла; вычисление корреляционных зависимостей между ними, интерпретация результатов комплексных психодиагностических исследований.</p> <p>Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) как результат адаптации известной методики М. Рокича «Изучение ценностей человека». Перечень терминальных ценностей (ценностей-целей, по М. Рокичу), диагностируемых опросником ОТеЦ: 1. собственный престиж, завоевание своего признания в социуме путем следования определенным социальным требованиям; 2. высокое материальное положение, обращение к фактору материального благополучия как к главному смыслу существования; 3. креативность, реализация личностного творческого потенциала, потребность в конструктивных инновациях; 4. активные социальные контакты, установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение межличностных связей, реализация своего социального потенциала; 5. развитие себя, познание своих собственных индивидуальных возможностей, развитие своих способностей; 6. достижения, постановка и решение определенных жизненных задач; 7. духовное удовлетворение, руководство морально-нравственными принципами, преобладание духовных потребностей над меркантильно-материальными; 8. сохранение собственной индивидуальности, утверждение своей неповторимости и независимости, формирование собственных точек зрения и убеждений параллельно с общепринятыми.</p> <p>Жизненные сферы, как возможность реализации ценностей-целей: 1)сфера профессиональной жизни; 2)сфера обучения и образования; 3)сфера семейной жизни; 4)сфера социальной жизни; 5)сфера увлечений-хобби.</p> <p>Выявление преобладающей терминальной ценности как для индивида, так и для группы испытуемых; составление рейтинга-списка терминальных ценностей; определение жизненной сферы, где преобладающая терминальная ценность реализуется в максимальной степени.</p> <p>Методика Дэвида Кейрси: диагностика степени проявления психологических предпочтений:</p> <p>Е - экстраверсия: открытость, коммуникабельность;</p> <p>І - интроверсия: замкнутость, закрытость, некоммуникабельность;</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>S - сенсорика: основными критериями в процессе принятия решений выступают опыт, здравый смысл и традиции, абстрактные рассуждения отбрасываются;</p> <p>N - интуиция: в процессе принятия решений критерием выступает внутренняя интуиция (предчувствия) вне зависимости от общепринятых традиционных инструкций и подходов;</p> <p>T - логика: в процессе обработки информации преобладает объективный подход с опорой на факты, имеющий свои четкие законы и правила (логику);</p> <p>F - чувствование: в процессе обработки информации преобладает субъективный подход («Хорошо это или плохо?»), категории этики ставятся выше категорий логики;</p> <p>J - рациональность: деятельность в соответствии с планом, последовательный переход с этапа на этап для достижения поставленной цели;</p> <p>P - иррациональность, спонтанность: ситуативный и многовариативный подход в действиях («по обстоятельствам»), импульсивность.</p> <p>Выявление психотипов по методике Д. Кейрси: SJ (Эпиметей): организатор, функциональный лидер; SP (Дионисий): тактик, «оперативник»; NT (Прометей): стратег, генератор идей; NF (Аполлон): катализатор групповой активности, эмоциональный лидер.</p> <p>Методика Д. Кейрси в контексте выявления оптимальных балансовых соотношений психотипов в процессе командообразования с целью достижения синергетического эффекта.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Таблица 1.2

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность	Технология образования в сотрудничестве	ПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной	З-2 - Признаки социальной значимости организационно-управленческих решений  У-3 - Учитывать социальную значимость и возможные последствия для обоснования
	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология дебатов, дискуссий		
	деятельность по социальной и	Технология создания коллектива  Технология формирования		

	профессиональн ой адаптации в вузе	уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональн ой деятельности	среды и оценивать их последствия	организационно- управленческих решений  П-1 - Опыт использования результатов анализа факторов внутренней и внешней среды и социальной значимости для обоснования организационно- управленческий решений  Д-1 - Демонстрировать социальную ответственность за принимаемые организационно- управленческие решения
--	------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

## **2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Инструменты оценки и развития персонала**

#### **Электронные ресурсы (издания)**

1. Архипова, Н. И.; Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443669> (Электронное издание)
2. Колетвинова, Е. Ю.; Стратегическое управление персоналом: краткий курс : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443784> (Электронное издание)
3. ; Управление персоналом : учебное пособие.; Дашков и К°, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363> (Электронное издание)
4. Дейнека, А. В.; Управление персоналом организации : учебник.; Дашков и К°, Москва; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057> (Электронное издание)
5. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086> (Электронное издание)
6. Хазанова, Д. Л.; Бизнес-ориентированное управление персоналом : учебное пособие.; Издательство ФГБОУ ВПО «ТГТУ», Тамбов; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499014> (Электронное издание)
7. Смирнова, Е. Е.; Управление персоналом : учебно-методическое пособие.; ПГТУ, Йошкар-Ола; 2019;

## Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

### Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

### Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Федеральный портал «Российское образование» – Режим доступа [www.edu.ru](http://www.edu.ru)
2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. – Режим доступа
3. [http://window.edu.ru/library?p\\_rubr=2.1](http://window.edu.ru/library?p_rubr=2.1)
4. <http://lib.urfu.ru> – Зональная научная библиотека УрФУ
5. <http://study.urfu.ru> – Портал информационно-образовательных ресурсов УрФУ
6. Справочно-правовая система «Гарант»; режим доступа – круглосуточный <http://www.garant.ru>
7. Справочно-правовая система «Консультант-Плюс»; режим доступа – круглосуточный <http://www.consultant.ru>

## 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Инструменты оценки и развития персонала

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Рабочее место преподавателя Периферийное устройство Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Периферийное устройство Персональные компьютеры по количеству обучающихся Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		санитарными правилами и нормами Подключение к сети Интернет	
--	--	----------------------------------------------------------------	--