Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карамышев Виктор Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.02.2025 16:01:17
Уникальный программный ключ:
a69eb4eda2529afde6957b019c031b0323b98d88

Администрация Курской области

Государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области
«Курская академия государственной и муниципальной службы»

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по
учебно-методическому
обеспечению
_____Никитина Е.А.
(подпись, ФИО)

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Человеческий капитал и его развитие»
(наименование дисциплины)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности)

Направленность (профиль, специализация) «Региональное управление»

Форма обучения Очно-заочная

КУРСК – 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление» и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», одобренного Ученым советом академии, протокол № 16 от «07» июля 2021 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление» на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «31» августа 2021 г., протокол №1.

Зав. кафедрой государственного,
муниципального управления
и права, к.экон.н., доцент _____Шаповалова Ю.П.

Разработчик программы
доцент кафедры государственного,
муниципального управления
и права,
к.экон.н., доцент _____Рудых А.С.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «31» августа 2022 г., протокол № 1

Зав. кафедрой государственного,
муниципального управления
и права _____ Шаповалова Ю.П.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление на заседании кафедры государственного, муниципального управления и права «___» августа 202_ г., протокол № ____

Зав. кафедрой государственного,
муниципального управления
и права _____ Шаповалова Ю.П.

1 Цели и задачи дисциплины. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Человеческий капитал и его развитие» - изучение теоретико-методологических основ формирования человеческого капитала, развитие навыков оценки востребованности и тенденций развития человеческого капитала в современном обществе, изучение путей совершенствования управления формированием и развитием человеческого капитала.

Задачи дисциплины:

– раскрытие теоретических и практических подходы к формированию человеческого капитала на микро- и макроуровнях;

– изучение основ расчета и анализа показателей, характеризующих количественные и качественные характеристики человеческого капитала;

– изучение основ расчета и анализа показателей, характеризующих динамические характеристики человеческого капитала;

– освоение студентами приемов управления развитием человеческого капитала.

1.2 Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции)		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижений
Код компе-тенции	Наименование компетенции		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.	**Знать**: общие формы организации деятельности коллектива **Уметь**: создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду **Владеть**: навыками постановки цели в условиях командой работы
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и	**Знать**: основы стратегического планирования работы коллектива для

		мнений ее членов	достижения поставленной цели **Уметь**: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды **Владеть**: способами управления командной работой в решении поставленных задач
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.	**Знать**: приоритеты собственной деятельности **Уметь**: планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач **Владеть**: навыками выявления стимулов для саморазвития
		УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.	**Знать**: способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки **Уметь**: расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **Владеть**: навыками выявления стимулов для саморазвития
		УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	**Знать**: основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда **Уметь**: находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития **Владеть**: способами анализа проделанной работы

ПК-2	Способен проводить кадровый анализ и планирование деятельности с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребностей в кадрах	ПК-2.1 Определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач организации, функций и полномочий по должностям	**Знать:** механизмы формирования человеческого капитала. **Уметь:** систематизировать информацию о состоянии человеческого капитала. **Владеть:** основами формирования человеческого капитала

2.Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Человеческий капитал и его развитие» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и изучается на 2 курсе в 3 семестре.

3.Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18,3
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,7
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,3
в том числе:	
зачет	0,3
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

№	Наименование темы (раздела)	Вид деятельности			Формы текущего контроля	Формируемые компетенции
		Лекции, час.	Лаб., час.	Пр., час.		
1	Человеческий капитал как объект социального управления и часть национального богатства	1	-	2	Устный опрос, тестовое задание, рефераты	УК-3.2
2	Закономерности и механизмы воспроизводства человеческого капитала	1	-	1	Устный опрос, тестовое задание, рефераты	УК-6.2, УК-6.3
3	Факторы, определяющие развития человеческого капитала	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-3.1, УК-3.2
4	Оценка роли человеческого капитала в развитии государства и отдельных хозяйствующих субъектов	1	-	2	Устный опрос, рефераты	УК-6.1, УК-6.3
5	Состояние и приоритеты инвестиционного поведения работодателей и наемных работников	2	-	2	Устный опрос, рефераты	УК-3.1, УК-6.1
6	Оценка человеческого капитала как предпосылка эффективного управления	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-3.1, ПК-2.1
7	Стратегия управления развитием человеческого капитала	1	-	1	Устный опрос, рефераты	УК-6.1, УК-6.2
Итого:		8	-	10		

Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Человеческий капитал как объект социального управления и часть национального богатства	2
2	Закономерности и механизмы воспроизводства человеческого капитала	1
3	Факторы, определяющие развития человеческого капитала	1
4	Оценка роли человеческого капитала в развитии государства и отдельных хозяйствующих субъектов	2
5	Состояние и приоритеты инвестиционного поведения работодателей и наемных работников	2
6	Оценка человеческого капитала как предпосылка эффективного управления	1
7	Стратегия управления развитием человеческого капитала	1
Итого		10

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой академии:

а) библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

б) имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

а) путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

б) путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

в) путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- заданий для самостоятельной работы;
- тем рефератов и докладов;
- тем курсовых работ и методических рекомендаций по их выполнению;
- вопросов к экзаменам и примерных тестовых заданий к зачету;
- методических указаний к выполнению лабораторных и практических работ.

6. Образовательные технологии

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Вид учебной деятельности (лекция, практическое занятие, лабораторное занятие)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Человеческий капитал как объект социального управления и часть национального богатства	Лекция	Презентация	1
2	Факторы, определяющие развития человеческого капитала	Лекция	Презентация	1
Итого				**2**

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
УК-3	Психологические аспекты формирования организационной культуры, Философия и методология управления, Современные технологии управления, Логика и язык научного исследования	Теория и механизмы современного государственного управления, Конфликтология и управление конфликтами, Актуальные вопросы практики муниципального управления, Антикризисное управление	Управление персоналом государственной и муниципальной службы, Человеческий капитал и его развитие, Публичная служба, Управление стратегическими изменениями, Производственная практика (тип - научно-исследовательская работа), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-6		Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности, Инновационная деятельность	Управление персоналом государственной и муниципальной службы, Человеческий капитал и его развитие, Производственная практика (тип - профессиональная практика по профилю деятельности), Производственная практика (тип - преддипломная практика), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-2			Управление персоналом государственной и муниципальной службы, Человеческий капитал и его развитие, Муниципальная экономика и муниципальное управление, Современная организация и управление государственными учреждениями, Организация деятельности органов исполнительной власти, Производственная

			практика (тип - профессиональная практика по профилю деятельности), Производственная практика (тип - преддипломная практика), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компе-тенции /этап	Показатели оценивания компетенций *(индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)*	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетвори-тельно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 /завер-шающий	УК-3.1, УК-3.2	**Знать:** общие формы организации деятельности коллектива **Уметь:** создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду **Владеть:** навыками постановки цели в условиях командой работы	**Знать:** общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста **Уметь:** создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий **Владеть:** навыками постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач	**Знать:** общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели **Уметь:** создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; планировать командную работу, распределять

				поручения и делегировать полномочия членам команды **Владеть:** навыками постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
УК-6 /завер-шающий	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3	**Знать:** основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда **Уметь:** расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **Владеть:** навыками выявления стимулов для саморазвития	**Знать:** основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда **Уметь:** расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач **Владеть:** навыками выявления стимулов для саморазвития; навыками определения реалистических целей профессионального	**Знать:** основы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда **Уметь:** расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач; подвергать критическому анализу проделанную работу; находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития **Владеть:** навыками

			роста	выявления стимулов для саморазвития; навыками определения реалистических целей профессионального роста
ПК-2/ завер-шающий	ПК-2.1	**Знать:** механизмы формирования человеческого капитала. **Уметь:** систематизировать информацию о состоянии человеческого капитала. **Владеть:** основами формирования человеческого капитала.	**Знать:** технологии развития человеческого капитала. **Уметь:** анализировать и оценивать состояние человеческого капитала. **Владеть:** навыками разработки предложений по развитию человеческого капитала	**Знать:** механизмы формирования и технологии развития человеческого капитала **Уметь:** систематизировать информацию, анализировать и оценивать состояние человеческого капитала. **Владеть:** основами формирования человеческого капитала, навыками разработки предложений по развитию человеческого капитала

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки ЗУН и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Тема дисциплины	Код контроли-руемой компетенции	Технология формирования	Оценочные средства (наименование)
1	Человеческий капитал как объект социального управления и часть национального богатства	УК-3.2	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, тестовое задание, рефераты
2	Закономерности и механизмы воспроизводства человеческого капитала	УК-6.2, УК-6.3	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, тестовое задание, рефераты
3	Факторы, определяющие развития человеческого капитала	УК-3.1, УК-3.2	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
4	Оценка роли человеческого капитала в развитии	УК-6.1, УК-6.3	Лекция, практическое	Устный опрос, рефераты

	государства и отдельных хозяйствующих субъектов		занятие, СРС	
5	Состояние и приоритеты инвестиционного поведения работодателей и наемных работников	УК-3.1, УК-6.1	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
6	Оценка человеческого капитала как предпосылка эффективного управления	УК-3.1, ПК-2.1	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты
7	Стратегия управления развитием человеческого капитала	УК-6.1, УК-6.2	Лекция, практическое занятие, СРС	Устный опрос, рефераты

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы коллоквиума

1. Сущность категории «человеческий капитал».
2. Человеческий капитал как человекообразующий фактор.
3. Концепция человеческого капитала Т.Шульца. Формы проведения и контроля:
4. Роль человеческого капитала в развитии и росте экономики.
5. Индекс человеческого развития.
6. Вклад Г.Беккера в теорию человеческого капитала.
7. Особенности человеческого капитала.
8. Структура человеческого капитала.
9. Характеристики индивидуального человеческого капитала.
10. Структура затрат на формирование человеческого ресурса.
11. Стадии воспроизводства человеческого капитала.
12. Характеристики человеческого капитала организации.
13. Инвестиции в человеческий капитал как фактор его развития.
14. Уровень квалификации работников как качественная характеристика человеческого капитала.
15. Роль государства в развитии национального человеческого капитала.
16. Основные фонды человеческого капитала.
17. Роль формальных институтов в развитии человеческого капитала.
18. Роль человеческого капитала в развитии государственных институтов.
19. Роль человеческого капитала в инновационном развитии экономики страны и региона.
20. Роль человеческого капитала в обеспечении экономической безопасности страны.
21. Роль человеческого капитала в обеспечении экономической безопасности предприятия.

22. Развитие человеческого капитала как фактор повышения эффективности деятельности организации.

23. Характеристика основных видов инвестиционного поведения работодателей.

24. Характеристика основных видов инвестиционного поведения наемных работников.

25. Состояние инвестиционного поведения работодателей в сфере приумножения человеческого капитала.

26. Состояние инвестиционного поведения наемных работников в сфере приумножения человеческого капитала.

27. Методы оценки эффективности использования человеческого капитала на предприятии: основные резервы повышения и направления.

28. Нормативно-правовое обеспечение трудовой деятельности в организации по оценке человеческого капитала.

29. Экономическая эффективность мероприятий по оценке человеческого капитала.

30. Учет состояния человеческого капитала региона в разработке программ его развития.

31. Характеристики национального человеческого капитала как фактор государственного стратегического управления.

32. Факторы стратегии управления развитием человеческого капитала.

33. Направления стратегии управления развитием человеческого капитала.

34. Приемы воздействия на объекты стратегического управления развитием человеческого капитала.

35. Кадровая политика как элемент стратегии управления развитием человеческого капитала.

Практические задания

Задание 1.

Допустим, что средний уровень безработицы за год составил 9,7%. Какова была бы средняя продолжительность безработицы, если бы каждый участвующий в рабочей силе был безработным в течение года? Если средняя продолжительность безработицы была 15,6 недели, какова процентная доля участвующих в рабочей силе, испытавших безработицу, если не было движения из и в рабочую силу и ни один человек не был безработным в течение года несколько раз?

Задание 2.

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года -75 млн. чел.; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года - 0,2 млн. чел.; численность лиц, достигших трудоспособного возраста - 2,0 млн.

чел., численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году - 1,6 млн. чел.

Задание 3.

Население трудоспособного возраста составляет 78 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды I и II групп - 2,2 млн.; работающие подростки - 0,3 млн.; работающие пенсионеры - 4,3 млн.

Определите численность трудовых ресурсов

Примерная тематика рефератов

1. Теория ERG Альдерфера.
2. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
3. Теория двух факторов Герцберга.
4. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
5. Теория постановки целей.
6. Теория равенства.
7. Трудовые ресурсы предприятия.
8. Концепция управления человеческим капиталом.
9. Работа с кадровым резервом.
10. Классификация видов человеческого капитала.
11. Инвестиции в человеческий капитал.
12. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала.

Тестовые задания

Тестовое задание 1.

1. Как называется способность индивида устанавливать взаимоотношения с другими людьми, а также уже существующие отношения с другими людьми и социальными институтами?

а) Человеческий капитал
б) Интеллектуальный капиталв) Социальный капитал
г) Организационный капитал

2. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметру роста:а) гендерное разнообразие
б) эффект рычага
в) уровень образования
г) изменение квалификации (компетенции)д) затраты на обучение и переподготовку е) количество лет в профессии

3. Как называется сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, который ведет к росту квалификации работника, целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности и качества его труда и тем самым ведет к росту заработков данного человека?

а) Интеллектуальный капиталб) Социальный капитал
в) Организационный капиталг) Человеческий капитал

4. Какой параметр человеческого капитала измеряется по следующей формуле:а) Эффект рычага
б) Индекс квалификации (компетенции)
в) Изменение квалификации (компетенции)г) Доля специалистов в компании
5. Какой параметр человеческого капитала рассчитывается следующим образом:Количество лет в профессии х Стаж х Уровень образования?
а) Доля специалистов в компании
б) Индекс квалификации (компетенции)
в) Изменение квалификации (компетенции)г) Эффект рычага
6. Нематериальные непроизводственные активы
а) созданы вне производства посредством юридических и учетных действий
б) документы, дающие право заниматься той или иной конкретной деятельностьюв) природные ресурсы
г) человеческие ресурсы
7. Человеческий капитал в национальной экономике характеризует …а) величина и качество человеческих ресурсов
б) интеллектуальные и творческие способности человеческих ресурсов в) уровень образования человеческих ресурсов
г) система ценностей человеческих ресурсов
д) здоровье нации
е) система трудовой мотивации
8. Человеческий капитал включает в себя…а) врожденные способности работников
б) образование работников
в) приобретенный профессиональный опытг) знания
д) демографический потенциал
9. Нефинансовые непроизводственные активыа) существуют в природе
б) являются результатом юридических действий в) являются результатом учетных действий
г) не существуют в природе
10. Нефинансовые непроизводственные активы подразделяются на … непроизводственные активы.
а) материальные б) нематериальныев) природные
г) человеческие

Тестовое задание 2

1. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметрамэффективности:
а) изменение квалификации
б) трудовой стаж специалистов
в) эффект рычага
г) уровень образования
д) добавленная стоимость на 1 занятого
е) прибыль на 1 занятого

2. Укажите, какие показатели человеческогокапитала относятся к параметрамстабильности:

а) Текучесть специалистов

б) Средняя заработная плата

в) Трудовой стаж специалистов

г) Добавленная стоимость на 1 специалиста

3. Укажите, какие показатели человеческого капитала относятся к параметрам инновации

а) Эффект рычага

б) Доля специалистов

в) Покупатели, улучшающие квалификацию

г) Затраты на обучение и переподготовку

д) Гендерное разнообразие

е) Средняя заработная плата

ж) Трудовой стаж специалистовз) Прибыль на 1 занятого

4. Какой параметр человеческого капитала измеряется по следующей формуле: делениеприбыли / убытков на одного специалиста?

а) Добавленная стоимость на 1 специалистаб) Прибыль на 1 работника

в) Добавленная стоимость на 1 работникаг) Прибыль на 1 специалиста

5. На каком этапе управления человеческим капиталом происходит определение целевыхзначений человеческого капитала исходя из стратегических целей организации?

а) Оценка результатов мероприятий по развитию человеческого капитала

б) Проведение мероприятий по развитию человеческого капитала

в) Определение и оценка целевых значений человеческого капитала

г) Создание оптимальной модели человеческого капитала в компании

д) Определение способов развития человеческого капитала организации

е) Определение числовых показателей человеческого капитала в соответствии смоделью

6. Человеческий капитал включает в себя…а) врожденные способности работников

б) образование работников

в) приобретенный профессиональный опытг) знания

д) демографический потенциал

7. Нефинансовые непроизводственные активыа) существуют в природе

б) являются результатом юридических действий в) являются результатом учетных действий

г) не существуют в природе

8. Человеческий капитал в национальной экономике характеризует …а) величина и качество человеческих ресурсов

б) интеллектуальные и творческие способности человеческих ресурсов в) уровень образования человеческих ресурсов

г) система ценностей человеческих ресурсовд) здоровье нации

е) система трудовой мотивации

9. Нефинансовые непроизводственные активы подразделяются на … непроизводственные активы.

а) материальные б) нематериальные в) природные

г) человеческие

10. Нематериальные непроизводственные активы

а) созданы вне производства посредством юридических и учетных действий

б) документы, дающие право заниматься той или иной конкретной деятельностью в) природные ресурсы

г) человеческие ресурсы

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в учебно-методических материалах по дисциплине.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования. Бланк состоит из 20 тестовых вопросов и компетентностно-ориентированного задания. Для проверки знаний используются вопросы в различных формах (закрытой, открытой, на установление правильной последовательности, на установление соответствия). Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированного задания (ситуационных, производственных или кейсового характера). Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Некоторые умения, навыки и компетенции прямо не отражены в формулировках задач, но они могут быть продемонстрированы обучающимися при их решении.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости
2. Теории управления о роли человека в организации
3. Социальная политика государства и организации
4. Социология труда и организаций
5. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации
6. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала
7. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Философия управления персоналом
8. Концепция управления персоналом. Закономерности и принципы управления персоналом
9. Методы управления персоналом
10. Методы построения системы управления персоналом
11. Организационное проектирование системы управления персоналом
12. Цели и функции системы управления персоналом

13. Организационная структура системы управления персоналом
14. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом
15. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
16. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом
17. Кадровая политика организации — основа формирования стратегии управления персоналом
18. Стратегическое управление организацией, как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом
19. Система стратегического управления персоналом организации
20. Стратегия управления персоналом организации
21. Реализация стратегии управления персоналом
22. Основы кадрового планирования в организации
23. Оперативный план работы с персоналом
24. Маркетинг персонала
25. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
26. Планирование и анализ показателей по труду
27. Планирование производительности труда
28. Нормирование труда и расчет численности персонала
29. Наем, отбор и прием персонала
30. Подбор и расстановка персонала
31. Деловая оценка персонала
32. Социализация, профориентация и трудовая адаптация персонала
33. Основы организации труда персонала
34. Высвобождение персонала
35. Управление социальным развитием
36. Организация обучения персонала
37. Организация проведения аттестации персонала
38. Управление деловой карьерой персонала
39. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала
40. Управление кадровым резервом
41. Управление нововведениями в кадровой работе
42. Теория поведения личности в организации
43. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
44. Этика деловых отношений
45. Организационная культура
46. Управление конфликтами и стрессами
47. Безопасность организации, труда и здоровья персонала
48. Анализ и описание работы и рабочего места
49. Оценка результатов труда человеческим капиталом организации
50. Оценка результатов деятельности подразделений управления человеческим капиталом и организации в целом
51. Оценка затрат на человеческий капитал организации

52. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческим капиталом

ЗАДАНИЯ К ЗАЧЕТУ

Кейс 1.

Международная корпорация Холдинг "Наука Т" - одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале прошедшего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрл. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» - одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвинуты научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обновление и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура ее строится по продуктовому принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынка.

Задание: сформулируйте кадровую политику корпорации Холдинг "Наука Т".

Кейс 2.

Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года - 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях.

Задание: определите дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

Кейс 3.

За текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года -75 млн. чел.; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года - 0,2 млн. чел.; численность лиц, достигших трудоспособного возраста - 2,0 млн. чел., численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году - 1,6 млн. чел.

Задание: определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года.

Кейс 4.

Предполагается, что средний уровень безработицы за год составил 9,7%.

Задание: определите среднюю продолжительность безработицы, если каждый участвующий в рабочей силе был безработным в течение года; если

средняя продолжительность безработицы была 15,6 недели, определите процентную долю участвующих в рабочей силе, испытавших безработицу, если не было движения из и в рабочую силу и ни один человек не был безработным в течение года несколько раз.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ БЛАНКОВОГО ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вариант 1.

1. Системное, планомерное, организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования распределения и перераспределения рабочей силы:
а) кадровое планирование;
б) управление персоналом;
в) кадровая политика;
г) кадровое планирование.
2. Какие методы управления персоналом основываются на власти и дисциплине и отличаются прямым характером воздействия?
а) административные;
б) экономические;
в) социальные;
г) психологические.
3. Функция разработка штатного расписания относится к подсистеме:
а) управление трудовыми отношениями;
б) развитие организационной структуры управления;
в) планирования и маркетинга персонала;
г) условий труда.
4. Какие функции выполняет подсистема планирования и маркетинга персонала?
а) разработка кадровой политики;
б) определение потребности в персонале, анализ рынка труда;
в) анализ кадрового потенциала, отбор персонала;
г) обучение персонала.
5. В списочный состав работников предприятия включаются:
а) отсутствующие работники;
б) фактически работающие;
в) фактически работающие и отсутствующие;
г) работники, отсутствующие по уважительным причинам.
6. При каком подходе в управлении кадрами управленческие решения подчинены, прежде всего, интересам производства, максимизации выпуска продукции?_____
7. Кадровая политика это_____

8. Проблемно-ориентированное долгосрочное планирование, направленное на выявление проблем и охватывающее период от 3-10 лет это_____

9. Определение конкретных целей организации и каждого работника, достижение максимального сближения целей организации и индивидуальных целей
работнике_____
_____

10. Разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей организации и каждого сотрудника, это_____ _____

11. Установите соответствие:

а) Направление кадрового планирования, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала б) Ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающий качеством необходимым для достижения цели организации в) Адаптация нового работника к условиям труда, зависящая в большей мере от здоровья человека, его естественных реакции г) Совокупность знаний, умений и навыков, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей	1) психофизиологическая адаптация 2) компетентность работника 3) отбор персонала 4) планирование использования персонала

12.Установите соответствие:

а) Усвоение своей роли и статуса, рабочего места в общей организационной структуре б) Устойчивая система внутренних связей, которая проявляется в эмоциональном настрое коллектива, его общественном мнении в) Метод обучения, при котором происходит описание реалистичной ситуации и распределение между слушателями конкретных ролей г) Метод обучения, который характеризуется оформлением помещения для обучения, которое по	1) инсценировка ситуаций 2) морально-психологический климат 3) ситуационный анализ 4) организационная адаптация

обстановке и оборудованию напоминает реальное производственное помещение	

13.Установите соответствие:

а) Вид конфликта, которые до поры до времени обычно затрагивают двух человек, которые до поры до времени стараются не показывать, что конфликтуют б) Целенаправленный процесс реализации системы процедур, выявляющих трудовой потенциал работников и объем его реализации, с целями определения обратной связи с ними в) Метод оценки персонала, характеризующийся проставлением соответствующей оценки каждой профессиональной или личностной черте оцениваемого работника г) Метод оценки, при котором проводится беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных о работниках:	1)межличностные 2)метод ранжирования 3)оценка персонала 4)интервьюирование

14.Установите соответствие:

а) Вид кадрового резерва, включающий специалистов и руководителей, готовящихся к работе в рамках новых направлений б) Метод обучения, при котором происходит описание реалистичной ситуации и распределение между слушателями конкретных ролей в) Подход в управлении кадрами, при котором управленческие решения подчинены, прежде всего, интересам производства, максимизации выпуска продукции г) Способ воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации	1)технократический 2)метод управления персоналом 3)резерв развития 4)ситуационный анализ

15. Кадровая политика это:

а) система принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы;

б) развитие корпоративной культуры, поддержка благоприятной рабочей атмосферы в коллективе с целью создания в компании условий для наиболее полной самореализации сотрудников, их постоянного развития и максимальной удовлетворенности работой;

в) процесс нормирования рабочего времени работников, их прав и обязанностей;

г) стратегическая линия поведения при работе с персоналом.

16.Установите соответствие:

а) наименование группы факторов, влияющих на систему трудовых норм организации	а) наименование факторов
б) факторы, относящиеся непосредственно к содержанию трудового процесса	б) административно-управленческий, правовой
в) факторы, связанные с выполнением контрольных функций	в) учетно-аналитический, планово-экономический
г) экономико-аналитические факторы	г) организационный, социально-психологический, охрана труда и техника безопасности

17. Этап мониторинга в кадровой политике включает:
а) разработку процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации;
б) оценка эффективности кадровых программ и их коррекция при необходимости;
в) разработку путей достижения целей кадровой работы;
г) формирование правил и требований работы с кадрами.
18. При какой кадровой политике руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, предпринимает попытки проанализировать их причины?
а) реактивная кадровая политика;
б) пассивная кадровая политика;
в) активно – рациональная;
г) закрытая.
19. Что такое проблемно-ориентированное долгосрочное планирование, направленное на выявление проблем и охватывающее период от 3-10 лет _____
20. Установление конкретных целей организации и каждого работника, достижение максимального сближения целей организации и индивидуальных целей
работнике_____ _____

Вариант 2.

1. Установите соответствие:

а) человеческие ресурсы	1 совокупность природных свойств, возможностей, запасов знаний и опыта, которые формируют силы для осуществления производственной деятельности
б) человеческий капитал	2 совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей, которые могут использоваться в общественных интересах

в) человеческий потенциал	3 совокупность знаний , умений и навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества

2. Установите соответствие:

а) Вид конфликта, которые до поры до времени обычно затрагивают двух человек, которые до поры до времени стараются не показывать, что конфликтуют б) Целенаправленный процесс реализации системы процедур, выявляющих трудовой потенциал работников и объем его реализации, с целями определения обратной связи с ними в) Метод оценки персонала, характеризующийся проставлением соответствующей оценки каждой профессиональной или личностной черте оцениваемого работника г) Метод оценки, при котором проводится беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных о работниках:	а) межличностные б) метод ранжирования в) оценка персонала г) интервьюирование

3. Установите соответствие:

а) метод активов	1 человеческий капитал оценивается па каким-либо конкретным достигнутым экономическим результатам организации
б) метод «цена замены»	2 расходы связанные с привлечением и адаптацией персонала, определяются как единовременные долгосрочные инвестиции, а все последующие вложения аналогично затратам на ремонт основных средств в бухгалтерском учете
в) сравнительно-аналитический метод	3 человеческий капитал оценивается по совокупности ресурсов, которые выводятся из экономической деятельности в результате его формирования

4. Установите соответствие:

а) наименование группы факторов, влияющих на систему трудовых норм организации	д) наименование факторов
б) факторы, относящиеся непосредственно к содержанию трудового процесса	е) административно-управленческий, правовой
в) факторы, связанные с выполнением контрольных функций	ж) учетно-аналитический, планово-экономический
г) экономико-аналитические факторы	з) организационный, социально-психологический, охрана труда и

	техника безопасности

5. Установите соответствие:

а) виды затрат на персонал	1. Ожидаемый результат для повышения эффективности управления
б) прямая заработная плата и премии основному и вспомогательному аппарату	2. оптимальное планирование рабочих мест и квалификационных требований, предъявляемых персоналу
в) заработная плата административно-управленческого аппарата и других категорий, включаемая в косвенные расходы	3. четкая наглядность и сопоставимость произведенной работы и расходов на оплату труда
г) затраты на набор персонала, профессиональное обучение и повышение квалификации	4. установление единой системы обоснования и взаимосвязи окладов и премий с коллективными результатами

6. Человеческий капитал это – *(допишите)*

7 Индекс человеческого развития – это *(допишите)*

8. Инвестиции в человеческий капитал это - *(допишите)*

9 Капитал здоровья это - *(допишите)*

10. Государство стимулирует развитие человеческого капитала посредством *(допишите)*

11. Структура человеческого капитала включает в себя:

а) индивидуальный, фирменный, региональный, национальный, наднациональный, всемирный человеческий капитал;

б) индивидуальный, национальный, мировой человеческий капитал;

в) индивидуальный, внутрифирменный, национальный человеческий капитал;

г) индивидуальный, национальный человеческий капитал.

12. Человеческий капитал способен:

а) накапливаться и воспроизводиться;

б) накапливаться, но не воспроизводиться;

в) не накапливаться, но воспроизводиться:

г) не накапливаться и не воспроизводиться.

13. Человеческий капитал формируется:

а) обществом;

б) человеком;

в) государством;

г) все ответы верны.

14. Воспроизводство человеческого капитала может быть:

а) простым и расширенным;

б) простым;

в) расширенным

г) все ответы верны.

15. Человеческий капитал подвержен:
а) только моральному износу;
б) только физическому износу;
в) подвержен и физическому и моральному износу;
г) не подвержен износу.
16. Установите последовательность этапов планирования и анализа управленческих воздействий при формировании корпоративного человеческого капитала:
а) стратегическое планирование
б) разработка квалифицированных требований к персоналу
в) анализ затрат рабочего времени
г) планирование рабочих мест
д) юридическое оформление трудовых отношений
е) расчет нормативных трудовых показателей и набор персонала
ж) обоснование инвестиций.
17. Установите временную последовательность вклада нижеперечисленных ученных в теорию человеческого капитала:
а) Г.Беккер
б) К.Маркс
в) Т.Шульц
г) А.Смит
18.Установите по возрастающей виды человеческого капитала:
а) человеческий капитал фирмы
б) индивидуальный человеческий капитал
в) человеческий капитал фирмы
19. Установите последовательность накопления видов индивидуального человеческого капитала:
а) капитал здоровья
б) предпринимательский капитал
в) культурно-нравственный капитал
г) трудовой капитал
20. Установите последовательность воспроизводства человеческого капитала:
а) простым и расширенным;
б) простым;
в) расширенным
г) такой последовательности не существует

Кейсовые задания

Кейс 1.

Международная корпорация Холдинг "Наука Т" - одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале прошедшего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрл. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» - одна из 25 компаний мира, владеющих

наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвинуты научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обновление и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске. Организационная структура ее строится по продуктовому принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынка.

Задание: сформулируйте кадровую политику корпорации Холдинг "Наука Т".

Кейс 2.

Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года - 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях.

Задание: определите дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

Кейс 3.

За текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года -75 млн. чел.; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года - 0,2 млн. чел.; численность лиц, достигших трудоспособного возраста - 2,0 млн. чел., численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году - 1,6 млн. чел.

Задание: определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года.

Кейс 4.

Предполагается, что средний уровень безработицы за год составил 9,7%.

Задание: определите среднюю продолжительность безработицы, если каждый участвующий в рабочей силе был безработным в течение года; если средняя продолжительность безработицы была 15,6 недели, определите процентную долю участвующих в рабочей силе, испытавших безработицу, если не было движения из и в рабочую силу и ни один человек не был безработным в течение года несколько раз.

Полностью оценочные средства для промежуточного контроля представлены в учебно-методических материалах дисциплины.

7.4 Методика оценивания ЗУН, характеризующих этапы формирования компетенций

Для проведения промежуточной аттестации в форме **зачета** используется следующая методика оценивания ЗУН, характеризующих этапы формирования компетенций.

Зачет проводится в виде бланкового тестирования. Бланк состоит из 20 тестовых вопросов и компетентностно-ориентированного задания.

Каждый верный ответ на вопрос оценивается следующим образом:

- вопрос в закрытой форме –1 балл,
- вопрос в открытой форме – 1 балл,
- вопрос на установление правильной последовательности – 1 балл,
- вопрос на установление соответствия – 1 балл.

Максимальное количество баллов за ответы на тестовые вопросы – 20 баллов

Решение компетентностно-ориентированной задачи оценивается следующим образом:

Критерии оценки задания	Максимальный балл
Научно-теоретический уровень выполнения задания	1
Полнота решения задания	1
Степень самостоятельности в подходе к анализу задания, доказательность и убедительность	1
Грамотность речи и правильность использования профессиональной терминологии	1
Полнота и всесторонность выводов	1
Креативность в подходе к решению задания (наличие собственных взглядов на проблему, собственных вариантов решений)	1
Максимальное количество баллов	**6**

Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале
22-26	высокий	отлично
17-21	продвинутый	хорошо
12-16	пороговый	удовлетворительно
11 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

Соответствие баллов уровням сформированности компетенций и оценкам по 5-балльной шкале

Баллы	Уровень сформированности компетенций	Оценка по 5-балльной шкале
16-18	высокий	отлично
13-15	продвинутый	хорошо
9-12	пороговый	удовлетворительно
8 и менее	недостаточный	неудовлетворительно

8. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86681.html

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Экономика и управление. Инновации, учет, человеческий капитал [Электронный ресурс] : монография / Ю. В. Гнездова, Е. Е. Матвеева, О. В. Жукова [и др.] ; под ред. В. А. Тупчиенко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Научный консультант, 2016. — 134 с. — 978-5-9907976-2-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/75359.html

2. Гарафиев, И. З. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал [Электронный ресурс] : монография / И. З. Гарафиев. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 208 с. — 978-5-7882-2094-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79517.html

8.3 Другие учебно-методические материалы

9. Ресурсы информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

1. http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/index_philos.php - Библиотека Гумер
2. - http://lib.ru/FILOSOF/ - Библиотека Максима Мошкова
3. http://www.philos.msu.ru/library.php - Библиотека философского факультета МГУ им. М. В. Ломоносова -
4. - http://www.rsl.ru/ - Российская Государственная Библиотека
5. http://filosof.historic.ru/ - Электронная библиотека по философии
6. www.customs.ru- Официальный сайт Федеральной таможенной службы.
7. www.consultant.ru- Справочно-правовая система Консультант Плюс.

10.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации для практического занятия и выполнения самостоятельной работы.

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;
- развития исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; выполнение разноуровневых заданий; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку академии; учебно-методическую и материально-техническую базу учебных кабинетов и лабораторий; компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности.

В процессе ***подготовки к промежуточной аттестации*** студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до начала промежуточной аттестации не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за грамотностью речи и правильностью употребляемых профессиональных терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;

- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;

- к промежуточной аттестации необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11.Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение и информационные включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень лицензионного программного обеспечения

1. MicrosoftWindows7 Starter предустановленная лицензионная;
2. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365;
3. Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743

Современные профессиональные базы данных

1. Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia http://ru.wikipedia.org
2. Университетская библиотека Онлайн http://www.biblioclub.ru
3. Сервис полнотекстового поиска по книгам http://books.google.ru
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru
5. Федеральный образовательный портал «Российское образование» http://www.edu.ru

Информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса

1. Справочная правовая система Консультант Плюс- договор №21/2018/К/Пр от 09.01.2018

12. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса при реализации дисциплины используются оборудование и технические средства обучения:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
305009, Курская область, г. Курск, ул. Интернациональная, дом 6-Б. Учебная аудитория № 8 для проведения занятий лекционного и семинарского типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации.	Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра, аудиторная учебная доска, переносной проектор BenQ MS504,экран для проектора. Переносной Нетбук ASUS-X101CH. Справочная правовая система Консультант Плюс - договор №21/2018/К/Пр от 09.01.2018; Microsoft Windows 7 Starter предустановленная лицензионная; Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365; Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743.

	Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: Государственный флаг Российской Федерации; флаг Курской области; информационные стенды: «Местное самоуправление», «Структура органов местного самоуправления», «Система органов государственной власти Российской Федерации», «Классные чины государственной гражданской службы Российской Федерации».
305009, Курская область, г. Курск, ул. Интернациональная, дом 6-Б Учебная аудитория № 15 помещение для самостоятельной работы.	Рабочие места студентов: стулья, парты. Нетбук ASUS-X101CH – 10 шт. Имеется локальная сеть. Имеется доступ в Интернет на всех ПК. Справочная правовая система Консультант Плюс- договор №21/2018/К/Пр от 09.01.2018; Microsoft Windows 7 Starter предустановленная лицензионная; Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743, Лицензия № 42117365; Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academik OPEN No Level; Лицензия № 42859743.
305009, Курская область, г. Курск, ул. Интернациональная, дом 6-Б. Кабинет №15а помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.	

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности.

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменноотвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номер страницы, на которой внесено изменение	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения