

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

_____ Акмаева Р.И.
«06» __июня_____ 2024_ г.

УТВЕРЖДАЮ
Зав.кафедрой менеджмента

_____ Е.В. Крюкова
«06» __июня_____ 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Формирование и становление эффективного менеджмента в современной России»

[наименование дисциплины (модуля)]

Составители

**Мордасова Т.А., доцент
кандидат философских наук
доцент кафедры менеджмента
38.04.02 Менеджмент**

Направление подготовки /
специальность

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

Стратегический менеджмент и инновации

магистр

Форма обучения

Год приёма

Курс

Семестр

заочная

2023

2

4

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины «Формирование и становление эффективного менеджмента в современной России» являются сформировать у слушателей представления и знания о современных концепциях формирования и становления эффективного менеджмента в современной России.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- Ознакомление обучающихся с современными концепциями в области стратегического менеджмента, лучшим отечественным и зарубежным опытом стратегической деятельности в организациях разных организационно-правовых форм деятельности и видов собственности.
- Предоставление обучающимся систематизированных знаний об основных понятиях, категориях и показателях контроллинга, которые используются при анализе текущих и разработке эффективных стратегий деятельности организаций.
- Предоставление обучающимся знаний, необходимых для критической оценки разных подходов, методов и инструментов при становлении эффективного менеджмента в организации;
- Формирование у обучающихся умений исследования и анализа внешней и внутренней среды организации, планирования, разработки, контроля и обоснования практических действий по реализации эффективной стратегии развития организации в конкурентной рыночной среде.
- Формирование и развитие у обучающихся коллективного анализа конкретных практических ситуаций методом case-study, принятия оптимальных решений и аргументированного убеждения аудитории

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Формирование и становление эффективного менеджмента в современной России» относится к вариативной части Блока 1 учебного плана и осваивается в 4 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями):

- Современный стратегический анализ (знание современных концепций в области стратегического менеджмента, лучшего отечественного и зарубежного опыта стратегической деятельности в организациях разных организационно-правовых форм деятельности и видов собственности, умение исследовать и анализировать внешнюю и внутреннюю среды организации, планировать, разрабатывать, контролировать и обосновывать практические действия по реализации эффективной стратегии развития организации в конкурентной рыночной среде
- Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности (Знания: теоретических знаний в области мотивации и стимулирования персонала и механизма регулирования заработной платы в на этапе инновационного развития экономики; Умения: стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организациях разных форм собственности и различной отраслевой направленности Навыки: оценки конкурентоспособности компенсационного пакета персонала и его влияния на индивидуальную и организационную эффективность).

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- преддипломная практика, магистерская диссертация.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

- а) Универсальные компетенции -УК-1
- в) Профессиональные компетенции –ПК-2

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Знать принципы анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, для разработки и реализации стратегии действий в организации	Уметь использовать принципы анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, для разработки и реализации стратегии действий политике организации	Владеть навыками разработки сценариев реализации стратегии организации, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения
ПК-2 Способен обеспечивать стратегическое управление процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем	Знать процесс стратегического управления процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем	Уметь оценивать проблемную ситуацию выбора методов, моделей и механизмов стратегического и инновационного управления совершенствованием организации производства и технологических процессов	Владеть навыками постановки задач повышения эффективности процессов организационной и технологической модернизации производства в промышленной организации с использованием современных информационных и цифровых систем, позволяющих эффективно управлять жизненным циклом продукции

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, 72 часа, в том числе 12 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 6 часов – лекции, 6 часов – практические, семинарские занятия и 60 часов – на самостоятельную работу обучающихся).

Таблица 2 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)	Самост. работа	Форма текущего контроля успеваемости,
----------------------------------	---------	-----------------------------	----------------	---------------------------------------

		Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России	4	2	2			20	Фронтальный опрос
Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ	4	2	2			20	Фронтальный опрос
Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики	4	2	2			20	Фронтальный опрос Эссе
Итого		6	6			60	Экзамен в 4 семестре

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа.

Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

<i>Темы, разделы дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>УК-1</i>	<i>ПК-2</i>	<i>общее кол-во компетенций</i>
Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России	24	+	+	2
Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ	24	+	+	2
Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики	24	+	+	2

[Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2]

Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля)

Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России

Подходы к периодизации теории и практики управления в России. Совершенствование системы хозяйственного руководства и управления производством в советской России в 30-80-е гг. XX века. Особенности развития теории и практики управления в советский период в 60-90-е гг. XX века. Методы менеджмента в современной практике социально-экономического РФ.

Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ: особенности национальной модели

Сущность концепции эффективного менеджмента в современной России. Особенности национальной модели менеджмента в РФ. Гипотеза становления эффективного менеджмента - овладение внутрипроизводственным менеджментом тремя основными методами эффективного управления: стратегическим менеджментом, контроллингом как интегрированной методической и инструментальной базой поддержки основных функций управления и системой организационного обучения на основе «выращивания» из отечественных предприятий самообучающихся организаций

Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики

Закономерности эффективного управления в условиях инновационной экономики. Элементы модели «дома эффективного менеджмента». Управление талантами как важнейшее условие

создания самообучающейся организации. Выявление и всемерная поддержка наиболее ценных сотрудников (НЦС), «талантов». Новые инструменты формирования эффективного менеджмента.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Формирование и становление эффективного менеджмента в современной России» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

К каждому занятию необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал учебников и учебных пособий, ссылки на которые приведены в таблице (в скобках даны номера учебных источников из раздела

Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России	20	Фронтальный опрос
Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ	20	Фронтальный опрос
Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики	20	Фронтальный опрос Эссе

[Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2]

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины, не предусмотрены

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

[Указываются формы учебных занятий по дисциплине (модулю), развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества, и все применяемые образовательные технологии: интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, симуляции, технологии open space / открытое пространство, мастерская будущего, peer

education / равный обучает равного; экспресс-семинары, проектные семинары; бизнес-тренинги (business training), кейс-стади (case-study), обучение действием («action learning»), метафорическая игра, педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), мозговой штурм (эстафета), ситуационные методы, тематические дискуссии, игровое проектирование, групповой тренинг, групповая консультация и др. Раздел рекомендуется представить в табличной форме (курсивом в таблице 5 выделены примерные варианты заполнения)]

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России	Обзорная лекция	Фронтальный опрос	Не предусмотрено
Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ	Лекция-диалог	Фронтальный опрос	Не предусмотрено
Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики	Лекция-диалог	Фронтальный опрос Эссе	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя;
- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Цифровое обучение») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 10 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Notepad++	Текстовый редактор

Наименование программного обеспечения	Назначение
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Формирование и становление эффективного менеджмента в современной России» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России	УК-1, ПК-2	Фронтальный опрос
Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ	УК-1, ПК-2	Фронтальный опрос
Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики	УК-1, ПК-2	Фронтальный опрос Эссе

[Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 3]

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

[В таблицах 7–8 приводятся примерные показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания]

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. История развития теории и практики управления и менеджмента в России

Фронтальный опрос

1. Характеристика основных подходов к периодизации теории и практики управления в России
2. Особенности развития теории и практики управления в советский период в 60-90-е гг. XX века

Тема 2. Современный этап развития менеджмента в РФ: особенности национальной модели

Фронтальный опрос

1. Сущность концепции эффективного менеджмента в современной России
2. Особенности национальной модели менеджмента в РФ

Тема 3. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента в условиях инновационной экономики

Фронтальный опрос

1. Закономерности эффективного управления в условиях инновационной экономики
2. Новые инструменты формирования эффективного менеджмента.

Эссе:

Студентам необходимо выбрать одну из предложенных тем и написать эссе с оригинальностью не менее 70%.

1. Инструменты необходимы руководству для эффективного управления предприятием
2. Модели управления талантами для эффективного менеджмента
3. Эффективный менеджмент: что это такое

**Перечень вопросов и заданий,
выносимых на экзамен / зачёт / дифференцированный зачёт**

1. Основные этапы истории развития управления и менеджмента в России
2. Исторические предпосылки, условия и факторы формирования российской модели менеджмента
3. Совершенствование системы хозяйственного руководства и управления производством в советской России в 30-80-е гг. XX века.
4. Особенности развития теории и практики управления в советский период в 90-е гг. XX века
5. Реформа системы управления экономикой 1965 г.
6. Реформа системы управления 1979 г.
7. Ускорение социально-экономического развития (1986 г.) и переход к рыночным отношениям (с 1991 г. и по настоящее время).
8. Национальные модели менеджмента и проблемы формирования российской модели
9. Сущность концепции эффективного менеджмента в современной России
10. Основные методы эффективного менеджмента в современной России
11. Система организационного обучения персонала в самообучающихся организациях
12. Управление талантами как важнейшее условие создания самообучающейся организации
13. Закономерности эффективного управления в условиях инновационной экономики
14. Технологии выявления и поддержки ценных сотрудников и «талантов».
15. Управление организационными изменениями: мониторинг и контроль
16. Перспективы развития теории и практики менеджмента в современной России
17. Проблемы формирования российской модели менеджмента
18. Особенности системного, процессного и ситуационного подходов к менеджменту в условиях инновационной экономики современной России.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
1.	Задание закрытого типа	Стратегическая ориентация на найм преимущественно выпускников услуг частных рекрутинговых агентств более характерна для 1. субъектов малого бизнеса 2. субъектов крупного бизнеса любых высокорентабельных организаций при замещении	3	3

		наиболее важных для них рабочих мест		
2.		Стратегический приоритет при организации премирования персонала должны иметь формы, обеспечивающие зависимость премии сотрудника от... 1. дополнительного эффекта, обеспеченного работодателю 2. стажа работы в конкретной организации отсутствия нарушений в расчетном периоде	1	3
3.		Стратегическим приоритетом при организации психологической поддержки на предприятии среднего бизнеса выступает ориентация на... 1. оплату услуг психоаналитика только для топ менеджеров 2. использование услуг сторонних специалистов использование штатного психолога	3	3
4.		Необходимость регулярной актуализации кадровой стратегии современной организации определяется действием факторов 1. как макро, так и микросреды 2. макросреды микросреды	1	3
5.		Для современной организации наиболее затратным вариантом выступает стратегическая ориентация на дополнительное обучение большинства сотрудников... 1. во внешней среде 2. на рабочих местах без отрыва от производства в собственном учебном центре	1	3
6.	Задание открытого типа	При стратегической ориентации на найм преимущественно молодых специалистов наибольшие рыночные возможности для работодателя обеспечивает привлечение их посредством ...	использования отношений стратегического партнерства с профильными образовательными учреждениями	5
7.		В современных отечественных условиях стратегическая ориентация на доктрину эффективного потребления трудовых ресурсов целесообразна...	для организаций с низкими требованиями к качественным характеристикам персонала	5
8.		Оценка эффективности кадровой стратегии современной	как собственной службы персонала, так и	5

		организации может осуществляться силами специалистов	привлеченного консалтингового центра	
9.		Для большинства современных организаций более целесообразна стратегическая ориентация на ...	на сочетание централизованного и децентрализованного подходов к организации моральной мотивации персонала	5
10.		Минимизацию затрат по кадровому направлению деятельности организации обеспечивает доктрина ...	эффективного потребления трудовых ресурсов	5
ПК-2 Способен обеспечивать стратегическое управление процессами модернизации и совершенствования производства на основе внедрения инноваций, моделирования бизнес-процессов в интегрированных научно-производственных структурах и современных информационных систем				
11.	Задание закрытого типа	Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу? а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом; в) конкурс может проводиться по усмотрению руководителя; г) конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.	А	3
12.		Стратегия «Акцент на талантах» подразумевает 1. Набор специалистов с ярко выраженной профессиональной мотивацией 2. Адаптацию новых специалистов 3. Психологическую поддержку руководящего звена компании Набор специалистов с отсутствующей профессиональной мотивацией	1	3
13.		Что такое «вертикальная мобильность» в процессе продвижения по службе? а) присвоение служащему более высокого классного чина; б) назначение на вышестоящую должность государственной службы; в) назначение на равнозначную должность, но с более высокими полномочиями и денежным содержанием; г) переход на выборную государственную должность.	А	3
14.		Кто несет ответственность за каналы внутренних коммуникаций, обеспечивающие	1	3

		системы внесения предложений? 1. Руководитель службы HR 2. Менеджер по персоналу 3. Руководитель компании Маркетолог		
15.		Что такое «кадровый потенциал государственной службы»? а) постоянный штатный состав государственных органов; б) штатный состав государственных органов, организаций и учреждений; в) постоянный штатный состав государственных органов и кадровый резерв; г) основной состав органов, учреждений, обеспечивающий их успешное функционирование	В	3
16.	Задание открытого типа	Дайте определение понятию «психологический контракт»	Набор взаимных и непрописанных ожиданий, существующих между работниками и работодателем	5
17.		Какие действия включает в себя аудит деятельности HR-подразделения	Определение ключевых задач HR-подразделения Диагностику существующей ситуации в компании. Выделение ключевых для данного этапа развития предприятия HR-функции	5
18.		Перечислите нормативно закреплённые кадровые технологии оценки персонала гражданской службы?	аттестация, конкурс, квалификационный экзамен	3
19.		Дайте характеристику эффективной HR-службы	Специалисты, которые понимают влияние внешних факторов и с их учетом адаптируют системы и технологии управления персоналом и распределяют HR-ресурсы.	5
20.		В чем заключается значение эффективной стратегии управления человеческими ресурсами	Эффективная стратегия управления человеческими ресурсами позволяет компании успешно конкурировать на рынке	4

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	<i>Ответ на занятия</i>	4*5	20	
2.	<i>Выполнение практического задания</i>	4*5	20	
Всего			90* / 40**	-
Блок бонусов				
3.	<i>Посещение занятий</i>	9*1	9	
4.	<i>Своевременное выполнение всех заданий</i>	1	1	
Всего			10	-
Дополнительный блок**				
5.				
Всего				-
ИТОГО			100	-

[Примечание: * – для дисциплины (модуля) с итоговой формой контроля «Зачёт» / «Дифференцированный зачёт», ** – для дисциплины (модуля) с итоговой формой контроля «Экзамен»]

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Опоздание на занятие</i>	-1
<i>Нарушение учебной дисциплины</i>	-1
<i>Неготовность к занятию</i>	-5
<i>Пропуск занятия без уважительной причины</i>	-1

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

[Примечание: если в семестре итоговой формой контроля по дисциплине (модулю) является экзамен, графа со словами «Зачтено», «Не зачтено» не приводится]

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

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

8.1. Основная литература

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, под редакцией А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. - ISBN 978-5-392-11521-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>.
2. Кадровая политика организации: теория / Е.В. Камнев , М.В. Полевая, С.А. Полевой, под редакцией Е.В.Камнева. – Москва: КноРус, 2020. – 161 с.
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала/ Под ред. проф. Минева О.К. – Гриф ФИРО. – М.: ИНФРА – М, 2016. 160 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : учеб. пособие / Л. С. Вечер - Минск : Выш. шк. , 2013. - 352 с. - ISBN 978-985-06-2228-0. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850622280.html>
2. Иванчина Ю. В. Кадровая политика государства: баланс публичных и частных интересов // Ежегодник трудового права. 2022. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-gosudarstva-balans-publicnyh-i-chastnyh-interesov>
3. Петрова С. В. Совершенствование кадровой политики на государственной службе // Oeconomia et Jus. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kadrovoy-politiki-na-gosudarstvennoy-sluzhbe>

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» <https://biblio.asu.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).