Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Иванов А.Г.
*подпись*

«_____» _____ 2017г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

# Б1.В.02 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) / специализация

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Экономические аспекты управленческой деятельности» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):
Е.В. Атамась, доцент, канд.экон.наук, доцент _____
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание подпись

Рабочая программа дисциплины «Экономические аспекты управленческой деятельности» утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления
протокол № ___13_____ «_03___»_____05_____2017г.
И.о.заведующий кафедрой Мясникова Т.А._____ _____
фамилия, инициалы подпись

Рабочая программа дисциплины «Экономические аспекты управленческой деятельности» утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № _____ «____»_____2017г.
Заведующий кафедрой Лузаков А.А._____ _____
фамилия, инициалы подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № ____6_____ «__04__»_____05_____2017г.
Председатель УМК факультета Кимберг А.Н. _____
фамилия, инициалы подпись

Рецензенты:
Е.Г. Чулкова, Заместитель директора департамента финансов администрации муниципального образования города Краснодар, отличник финансовой работы, заслуженный экономист Кубани
Гетманцев Г.В. , доцент, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

**1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

**1.1 Цель освоения дисциплины.**

Цель освоения дисциплины - формирование у студентов знаний экономических вопросов управления персоналом, выявление экономических проблем, определение возможностей оптимизации затрат на управленческую деятельность и выявление влияния управленческой деятельности на эффективность труда работников организаций.

**1.2 Задачи дисциплины.**

- Формирование теоретических представлений о современном инструментарии в области экономики при выборе эффективных целей своей деятельности и средств их достижения;
- Формирование умений использования комплекса аналитического инструментария оценки принимаемых управленческих решений в системе управления персоналом;
- Развитие у бакалавров умений и навыков, необходимых для оценки экономической эффективности управленческой деятельности, определять оптимальные ресурсы для функционирования органов власти на основе планирования показателей деятельности.

**1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина Б1.В.02 «Экономические аспекты управленческой деятельности» относится к вариативному блоку дисциплин части Блока 1 "Дисциплины (модули)".

Дисциплина «Экономические аспекты управленческой деятельности» основана на оптимизации междисциплинарных и внутренних связей и является одним из курсов в подготовке магистров направления «Управление персоналом».

Для изучения данной дисциплины студент должен знать основы менеджмента, основы экономики, основы права: Историческое развитие теории управления человеческими ресурсами и современные проблемы менеджмента; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом.

В дальнейшем знания, полученные в ходе изучения дисциплины, могут быть использованы при изучении специальных курсов: Инновационные технологии кадровых решений и современные проблемы управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом.

**1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК):

| | | |
|---|---|---|
| **ОПК-8** | владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем | Знает механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций |
| | | Умеет разрабатывать и применять современные методы и технологии определения социально-экономической эффективности управления персоналом |
| | | Владеет навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом |
| **ПК-13** | знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала | Знает современные методы оценки эффективности системы найма и адаптации в организации |
| | | Умеет организовать эффективную систему найма и адаптации персонала в организации |
| | | Владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и |

| | | |
|---|---|---|
| | | адаптации персонала |
| **ПК-14** | знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации | Знает методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала |
| | | Умеет организовать применение на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации |
| | | Владеет навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов в организации |
| **ПК-15** | знание и умение применять на практике методы оценки знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике | Знает актуальные проблемы управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации и современные проблемы формирования политики оплаты труда в организации |
| | | Умеет применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования. Уметь анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда |
| | | Владеет навыками бюджетирования, финансового планирования и прогнозирования затрат по элементам кадровой политики организации |
| **ПК-18** | умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его выполнение | Знает методы бюджетирования и порядок составления бюджетов |
| | | Умеет осуществлять финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации |
| | | Владеет навыками формирования бюджета затрат на персонал и контроля его выполнения |

**2. Структура и содержание дисциплины.**

**2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет __2__ зач.ед. (_72_ часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

*(для студентов ЗФО).*

| Вид учебной работы | Всего часов | Курс (часы) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2 | ___ | | |
| **Контактная работа, в том числе:** | | | | | |
| **Аудиторные занятия (всего):** | **12** | **12** | | | |
| Занятия лекционного типа | 4 | 4 | - | - | - |
| Лабораторные занятия | - | - | - | - | - |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия) | 8 | 8 | - | - | - |
| | - | - | - | - | - |
| **Иная контактная работа:** | | | | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | | | | | |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | 0,2 | | | |
| **Самостоятельная работа, в том числе:** | | | | | |
| Проработка учебного (теоретического) материала | 12 | 12 | - | - | - |
| Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | 24 | 24 | - | - | - |
| Реферат | 8 | 8 | - | - | - |
| Эссе | 4 | 4 | | | |
| Подготовка к текущему контролю | 8 | 8 | - | - | - |
| **Контроль:** | | | | | |
| Подготовка к зачету | 3,8 | 3,8 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Общая трудоемкость** | **час.** | **72** | **72** | **-** | **-** | **-** |
| | **в том числе контактная работа** | **12,2** | **12,2** | | | |
| | **зач. ед** | **2** | **2** | | | |

**2.2 Структура дисциплины:**

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе *(заочная форма)*

| № раздела | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | СРС |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Содержание управленческой деятельности. Классификация и характеристика видов управленческой деятельности | 8,5 | 0,5 | | - | 8 |
| 2 | Экономика управленческой деятельности и ее влияние на деятельность предприятия | 9,5 | 0,5 | 1 | - | 8 |
| 3 | Понятие управленческих решений. Классификация управленческих решений | 9,5 | 0,5 | 1 | - | 8 |
| 4 | Учет и оценка затрат на принятие управленческих решений. Методы минимизации затрат на выработку и реализацию управленческих решений | 10,5 | 0,5 | 2 | - | 8 |
| 5 | Понятие и оценка эффективности управленческой деятельности. Стимулирование деятельности управленческого персонала | 10,5 | 0,5 | 2 | - | 8 |
| 6 | Пути повышения эффективности управленческой деятельности. Учет затрат на подготовку управленческого персонала | 9,5 | 0,5 | 1 | - | 8 |
| 7 | Экономия ресурсов при осуществлении управленческой деятельности. Перспективы развития управленческой деятельности на предприятии | 10 | 1 | 1 | - | 8 |
| | Подготовка к зачету | 4 | | | | |
| | *Итого:* | 72 | 4 | 8 | - | 56 |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

**2.3 Содержание разделов дисциплины:**
**2.3.1 Занятия лекционного типа.**

| № | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Содержание управленческой деятельности. Классификация и характеристика видов управленческой деятельности | Экономические категории рыночного хозяйствования. Проблемы интенсификации управленческой деятельности в области экономики. Проблемы оценки экономической эффективности менеджмента. Собственность, власть и управление: взаимосвязь и взаимозависимость. Соотношение интересов, потребностей, ценностей мотивов в системе управления. Проблемы интеграции в глобальные процессы. Обзор последних разработок в области экономических аспектов управления организациями и персоналом. Моделирование процесса функционирования подсистем управления, анализа и оценки конкурентных возможностей предприятия и выбор стратегии производства. Функционально-организационная структура управления организацией. Место в организационной структуре службы управления персоналом. Политика ценообразования, налогообложения и их влияние на управление персоналом | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос |
| 2 | Экономика управленческой деятельности и ее влияние на деятельность предприятия | Актуальные проблемы и современные методы управления и прогнозирования. Политика ценообразования, налогообложения и их влияние на управление персоналом. Особенности экономических методов принятия управленческих решений на современном предприятии. | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос (дискуссия) |
| 3 | Понятие управленческих решений. Классификация управленческих решений | Принципы управления затратами функциональных подразделений. Проблемы принятия инвестиционных решений, учет фактора стоимости и риска. Экономические аспекты функционирования обеспечивающей и целевой подсистем Анализ стратегического позиционирования. | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос |
| 4 | Учет и оценка затрат на принятие управленческих решений. Методы минимизации затрат на выработку и реализацию управленческих решений | Проблемы анализа и оценки конкурентных возможностей предприятия и выбор стратегии производства Использование аналитических средств управленческой экономики на отечественных предприятиях в современных условиях ведения бизнеса. Моделирование процесса функционирования подсистем управления. анализа и оценки конкурентных возможностей предприятия и выбор стратегии производства | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос |
| 5 | Понятие и оценка эффективности управленческой деятельности. Стимулирование деятельности управленческого | Бюджетирование как инструмент эффективного управления. Классификация бюджетов. Цели разработки бюджета компании. Функции бюджетирования: прогнозирование, координация, контроль. Задачи и функции бюджетной структуры организации. Методы регулирования расходов на персонал. | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос (дискуссия) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | персонала | Оптимизация расходов через ограничение числа участвующих. Способы оптимизации затрат на рабочие выплаты: аутсорсинг, аутстаффинг и другие. Способы сокращения издержек на обучение. | |
| 6 | Пути повышения эффективности управленческой деятельности. Учет затрат на подготовку управленческого персонала | Направления экономии расходов на обучение. Анализ статей расходов и эффективность их использования | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос |
| 7 | Экономия ресурсов при осуществлении управленческой деятельности. Перспективы развития управленческой деятельности на предприятии | Сегментарный учёт эффективности затрат на персонал. Критерии оценки эффективности расходов на персонал. Показатели оценки результатов труда. Возможности использования KPI (ключевых показателей эффективности).Особенности и методы оценки эффективности работы непроизводственных(инфраструктурных) подразделений. Подходы к планированию и оценке эффективности инвестиций в персонал. Проектные методы в управлении развитием персонала | Подготовка к обсуждению вопросов к семинарскому занятию Устный опрос |

## 2.3.2 Занятия семинарского типа.

| № | Наименование раздела | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Содержание управленческой деятельности. Классификация и характеристика видов управленческой деятельности | Экономические категории рыночного хозяйствования. Проблемы интенсификации управленческой деятельности в области экономики. Проблемы оценки экономической эффективности менеджмента. Собственность, власть и управление: взаимосвязь и взаимозависимость. Соотношение интересов, потребностей, ценностей мотивов в системе управления. Проблемы интеграции в глобальные процессы. Обзор последних разработок в области экономических аспектов управления организациями и персоналом. Моделирование процесса функционирования подсистем управления, анализа и оценки конкурентных возможностей предприятия и выбор стратегии производства. Функционально-организационная структура управления организацией. Место в организационной структуре службы управления персоналом. Политика ценообразования, налогообложения и их влияние на управление персоналом | Вопросы для обсуждения, реферат |
| 2 | Экономика управленческой деятельности и ее влияние на деятельность предприятия | Актуальные проблемы и современные методы управления и прогнозирования. Политика ценообразования, налогообложения и их влияние на управление персоналом. Особенности экономических методов принятия управленческих решений на современном предприятии. | Вопросы для обсуждения, задачи |
| 3 | Понятие управленческих | Принципы управления затратами функциональных подразделений. Проблемы | -вопросы к обсуждению; |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | решений. Классификация управленческих решений | принятия инвестиционных решений, учет фактора стоимости и риска. Экономические аспекты функционирования обеспечивающей и целевой подсистем Анализ стратегического позиционирования. | |
| 4 | Учет и оценка затрат на принятие управленческих решений. Методы минимизации затрат на выработку и реализацию управленческих решений | Проблемы анализа и оценки конкурентных возможностей предприятия и выбор стратегии производства Использование аналитических средств управленческой экономики на отечественных предприятиях в современных условиях ведения бизнеса. Моделирование процесса функционирования подсистем управления. анализа и оценки конкурентных возможностей предприятия и выбор стратегии производства | Практические задания, вопросы к обсуждению |
| 5 | Понятие и оценка эффективности управленческой деятельности. Стимулирование деятельности управленческого персонала | Бюджетирование как инструмент эффективного управления. Классификация бюджетов. Цели разработки бюджета компании. Функции бюджетирования: прогнозирование, координация, контроль. Задачи и функции бюджетной структуры организации.<br><br>Методы регулирования расходов на персонал. Оптимизация расходов через ограничение числа участвующих. Способы оптимизации затрат на рабочие выплаты: аутсорсинг, аутстаффинг и другие. Способы сокращения издержек на обучение. | практические задания, вопросы, эссе |
| 6 | Пути повышения эффективности управленческой деятельности. Учет затрат на подготовку управленческого персонала | Направления экономии расходов на обучение. Анализ статей расходов и эффективность их использования | -вопросы к обсуждению; |
| 7 | Экономия ресурсов при осуществлении управленческой деятельности. Перспективы развития управленческой деятельности на предприятии | Сегментарный учёт эффективности затрат на персонал. Критерии оценки эффективности расходов на персонал. Показатели оценки результатов труда. Возможности использования KPI (ключевых показателей эффективности).Особенности и методы оценки эффективности работы непроизводственных(инфраструктурных) подразделений. Подходы к планированию и оценке эффективности инвестиций в персонал. Проектные методы в управлении развитием персонала | Вопросы к практическому занятию -задачи; |

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия - не предусмотрены

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены

**2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Самостоятельное составление учебного конспекта темы (раздела) и написание конспекта на лекционном занятии | Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов для бакалавров направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и магистров направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (актуальная редакция на 2017/2018 уч. г.), утвержденные на заседании кафедры государственного и муниципального управления, протокол № 13 от 03.05.17 г. |
| 2 | Подготовка к участию в проблемном семинаре | |
| 3 | Подготовка к коллоквиуму, опросу и экспресс-опросу | |
| 4 | Подготовка устного доклада | |
| 5 | Составление тематического портфолио работ | |
| 6 | Подготовка к участию в деловой игре | |
| 7 | Выполнение контрольной работы | |
| 8 | Подготовка к выполнению заданий, обучающих на основе решения проблемных ситуаций (case-study) | |
| 9 | Подготовка к участию в групповой дискуссии | |
| 10 | Подготовка к тестированию и прохождение теста | |
| 11 | Подготовка к участию в научно-практической конференции | |
| 12 | Проведение информационного поиска в интернете и веб-круиза | |
| 13 | Решение расчетных задач | |
| 14 | Составление презентаций в Microsoft Power Point | |
| 15 | Составление схем, иллюстраций (рисунков), графиков и диаграмм | |
| 16 | Составление графологической структуры (граф-схемы) | |
| 17 | Построение сводной (обобщающей) таблицы по теме | |
| 18 | Составление глоссария | |
| 19 | Написание аннотации и рецензии | |
| 20 | Выполнение практического задания | |
| 21 | Подготовка реферата | |
| 22 | Составление аннотированного списка литературы | |
| 23 | Подготовка курсовой работы | Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации: учеб.-метод. указания / сост. М.Б. Астапов, О.А. Бондаренко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т., 2016. – 49 с. |
| 24 | Подготовка выпускной квалификационной работы | |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:
Для лиц с нарушениями зрения:
– в печатной форме увеличенным шрифтом,
– в форме электронного документа,
– в форме аудиофайла,
– в печатной форме на языке Брайля.
Для лиц с нарушениями слуха:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа,
– в форме аудиофайла.
Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**3. Образовательные технологии.**

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:
- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- игровые технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий. На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется такие образовательные технологии как

- *работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;*
- *лекция с элементами дискуссии;*

*Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.*

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков анализа местного бюджета, финансовых активов муниципального образования. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. *Проведение проблемного семинара*
2. *Разбор конкретных проблемных ситуаций.* . Основные задачи презентации как учебной формы сводятся к формированию практических умений концентрированного изложения и презентации визуальных материалов в формате «Power Point» результатов, полученных в ходе аналитической работы.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

**4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

**4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.**

**Варианты тематики рефератов:**

1 Цель и задачи анализа риска деятельности предприятия.

2 Анализ зависимости предпринимательского риска от уровня и постоянных затрат компании.

3 Оценка влияния закона массового производства на деятельность организации.

4 Оценка влияния закона самофинансирования на деятельность Организации

5 Оценка влияния закона соответствия отношений постоянных затрат к переменным и относительной цены на деятельность организации.

6 Оценка влияния закона возмещения затрат на производство и сбыт продукции на организации.

7 Альтернативные модели поведения организации. Предельная полезность и кривая безразличия.

8 Маржинальный анализ в процессе принятия управленческих решений.

9 Анализ факторов, определяющих затраты.

10 Оптимизационный анализ в условиях определенности: предельный анализ, линейное программирование, приростный анализ прибыли.

11 Бюджетная структура организации. Задачи и функции бюджетной структуры организации. Место HR-бюджета в бюджете организации.

12 Косвенные финансовые потери ошибок подбора и их влияние на усиление нагрузки статей затрат.

13 Бюджетирование затрат по оплате труда.

14 Стратегические и оперативные планы. Подходы к формированию стратегии.

15 Бюджетирование затрат по функционированию персонала.

16 Бюджетирование затрат по адаптации персонала.

17 Бюджетирование затрат на развитие персонала.

18 Бюджетирование затрат по высвобождению персонала. Факторы, влияющие на затраты при высвобождении.

19 Бюджетирование затрат на обучение персонала. Обучение как метод повышения приверженности и лояльности персонала и роста его конкурентоспособности

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

**ОПК-8 -** владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

*Критерии оценки:*

Оценка «отлично» – выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована еѐ актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объѐм, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Примерная тематика эссе:**

1 Свобода входа - выхода на рынок в условиях совершенной конкуренции и его действие на способность фирм получать сверхприбыль.

2 Картельные цены - условие формирования благоприятных условий формирования и сохранения картеля

3 Возможности и необходимость определения оптимального объема капиталовложений компании.

4 Механизмы и способы преодоления неопределенности.

5 Репутационный риск - основные понятия и необходимость оценки.

6 Риски инвестиционного проекта.

7 Офшоринг - всемирная проблема личных интересов.

8 Проблемы двойного налогообложения для МНК.

9 Эволюция теоретических взглядов на проблемы государственного регулирования рыночной экономики.

10 Границы государственного вмешательства в экономику.

11 Экономические методы регулирования деятельности предприятий в области природопользования и охраны окружающей среды

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК-8 - владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем

*Критерии оценки:*

Оценка «отлично» – выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована еѐ актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объѐм, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Практические задания:**

**Задание 1.**

**Инструменты мотивации персонала в зависимости от текущих целей компании**

***Характеристика организации 1***

**Профиль деятельности:** крупное государственное градообразующее предприятие с высокой долей высококвалифицированных работников.

**Численность персонала:** 2300 человек.

**Срок работы на рынке:** 40 лет на региональном и российском рынке перерабатывающей промышленности.

Общая ситуация:

Предприятие социально значимое, градообразующее, одно из самых привлекательных и надежных работодателей в регионе. В компании работают трудовые династии, которые гордятся своей принадлежностью к заводу. Сегодня на предприятии трудится более двух тысяч человек, большинство из них – рабочие. В настоящее время в связи с ростом производства увеличивается штат. Одна из самых востребованных категорий работников – квалифицированные рабочие. Однако престиж рабочих профессий по-прежнему остается невысоким. Предприятие испытывает сложности как с привлечением рабочих

кадров, так и с их удержанием. Текучесть по рабочим профессиям существенно превышает текучесть по другим категориям персонала. Особенно высока она в первый год работы нового работника и среди молодежи. Службе управления персоналом поставлена задача сфокусировать систему мотивации на закрепление на предприятии квалифицированных рабочих и привлечение новых сотрудников данной категории.

***Характеристика организации 2***

**Профиль деятельности:** розничная сеть магазинов-дискаунтеров.

**Численность персонала:** 800 человек.

**Срок работы на рынке:** 12 лет на российском рыке непродовольственных товаров.

Общая ситуация:

Компания – одна из типовых сетей магазинов-дискаунтеров на региональном рынке. Широкое распространение магазины получили в первую очередь благодаря своей ценовой политике. Для получения прибыли магазинам необходим постоянный большой поток покупателей, который зависит не только от цены продукта и рекламных акций, но и от стремления каждого продавца внести максимальный вклад в получение магазинами плановой выручки. Однако продавцами работают молодые люди, которые не видят связи между качеством обслуживания клиентов и выручкой магазина. Из-за большой текучести розничная сеть вынуждена постоянно обновлять штат. Средний срок работы продавца в различных магазинах сети составляет от полугода до полутора лет. За этот период не удается привить продавцам навыки качественного обслуживания и клиентоориентированности. Проведенное независимое исследование «таинственный покупатель» показало, что в сети наблюдаются случаи недопустимого отношения к покупателям (продавцы равнодушны к покупателям, а иногда и откровенно грубят им). Определенное число покупателей выходят из магазина без покупок, просто оставив наполненные корзины в зале. Перед службой управления персоналом стоит задача – сфокусировать системы мотивации продавцов на клиентоориентированности и увязать их с финансовыми результатами магазина.

Задание: Определите способы мотивации сотрудников, наиболее эффективные для каждой обозначенной ситуации.

**Варианты ответов**

1. Система премирования работников, построенная на привязке к выполнению личного плана по выручке и плана по выручке подразделения.
2. Корпоративные подарки/сувениры с символикой организации при достижении определенных результатов в труде.
3. Конкурсная система отбора сотрудников при приеме на работу на основании четких критериев отбора.
4. Размещение фотографии лучшего сотрудника на Доске почета, расположенной как на территории компании, так и за ее пределами (на улице города).
5. Оплата компанией обучения сотрудника на курсах повышения квалификации с выдачей сертификата.
6. Введение системы депремирования (взысканий, штрафов, вычетов из переменной части оплаты труда) за несоблюдение установленных стандартов работы.
7. Предоставление работникам возможности вносить свои идеи и предложения по оптимизации бизнес-процессов организации. Награждение и публичное поощрение работников, подавших лучшие предложения по оптимизации бизнес-процессов.
8. Конкурсы профессионального мастерства как индивидуальной направленности («Лучший работник»), так и коллективные («Лучшее подразделение»)
9. Система определенных «бонусов» сотрудникам, достигшим наилучших результатов в работе (оплата абонементов в спортзал, компенсация оплаты мобильной связи, Интернета и т.п.)

.

10. Объявление благодарности сотруднику, награждение грамотой, ценным подарком за демонстрацию выдающихся результатов в работе.

11. Система санкций (устное замечание, выговор, размещение информации о нарушении на Доске позора) за нарушение трудовой дисциплины, стандартов корпоративного поведения.

12. Размещение материала о лучших сотрудниках, передовиках во внутрикорпоративных изданиях.

13. Система ежемесячных собраний в первичных трудовых коллективах с подведением итогов месяца, обсуждением как достижений, так и ошибок сотрудников.

14. Существенное снижение премии сотрудника вплоть до полного лишения премии по итогам проверок соблюдения стандартов качества.

15. Оказание материальной помощи работникам при возникновении жизненных ситуаций, требующих больших разовых финансовых затрат (похороны близких, бракосочетание, рождение детей).

16. Долгосрочные программы социальной поддержки персонала, которые частично софинансируют сами работники. Например, софинансирование работника в приобретении жилья: при стаже более трех лет за каждый год работы в компании она платит 1% стоимости жилья (если, например, работник проработал в компании 20 лет, при покупке квартиры компания оплачивает ему 20% стоимости жилья).

17. Совместные корпоративные мероприятия (экскурсии, выезды на природу и др.), приуроченные к корпоративным праздникам (день компании, профессиональные праздники).

18. Проведение конкурсов по профессиям и других с награждением победителей и широким освещением конкурса в корпоративных изданиях (СМИ, Интранет) и средствами наглядной агитации.

19. Назначение оклада (постоянной части оплаты труда) на основе грейдов в рамках одной профессии/должности. Грейд определяется по итогам ежегодных оценочных процедур. Работникам, продемонстрировавшим в течение года лучшие результаты, присваивается больший грейд (и соответственно назначается больший оклад) без изменения должности.

20. Введение надбавок за преданность компании, которые выплачиваются в конце года (по аналогии с 13-й зарплатой) и рассчитываются в зависимости от целого количества отработанных лет на период выплаты. Для надбавки используется нарастающая шкала (например, первый год – 20% оклада, второй – 30, третий – 40, четвертый – 50, пятый – 60, шестой – 70, седьмой – 80, восьмой – 90, девятый и последующие годы – 100%).

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ПК-13 - знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

ПК-14 -знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

ПК-15 - знание и умение применять на практике методы оценки знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике

*Критерии оценки:*

«отлично» - студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, представил аргументацию, ответил на вопросы участников дискуссии;

«хорошо» - студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии;

«удовлетворительно» - студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, но не проявил достаточную логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на

вопросы участников дискуссии;
«неудовлетворительно» - студент плохо понимает суть обсуждаемой темы, не смог логично и аргументировано участвовать в обсуждении;

**Практические задачи:**

***Практические задания для студентов. Тема Спрос и предложение***

***Задача 1.*** **Постановка задачи:** Зависимость объема спроса товара X от его цены представлена в таблице.

| **Цена (P) (долл.)** | **Объем спроса (Qd) (кг)** |
|---|---|
| 20 | 320 |
| 30 | 280 |
| 40 | 240 |
| 50 | 200 |
| 60 | 160 |
| 70 | 120 |

Нарисуйте кривую спроса данного товара и покажите, как она изменится, если покупатели будут предпочитать приобретать на 20 кг больше при каждом уровне цен?

***Задача 2.*** **Постановка задачи:** Зависимость объема спроса товара X от его цены представлена в таблице.

| **Цена (P) (тыс. руб.)** | **Объем спроса (Qd) (шт.)** |
|---|---|
| 2 | 200 |
| 3 | 180 |
| 4 | 150 |
| 5 | 110 |
| 6 | 60 |
| 7 | 0 |

Нарисуйте кривую спроса данного товара.

***Задача 3.*** **Постановка задачи:** Дана кривая спроса $d_1$ на услуги химчистки. Покажите, как изменится спрос, если химчистка объявит об увеличении тарифа на свои услуги.

***Задача 4.*** **Постановка задачи:** Дана кривая спроса $d_1$ на товар X. Покажите изменение спроса, если товар станет более модным.

***Задача 5.*** **Постановка задачи:** Цены на видеомагнитофоны снизились. Покажите на графиках, что произойдет на рынке видеомагнитофонов и рынке видеокассет.

***Задача 6.*** **Постановка задачи:** Функция спроса задана формулой Qd = 7-P. Постройте кривую спроса (два варианта построения кривой)

***Задача 7.*** **Постановка задачи:** Зависимость объема предложения товара A от его цены представлена в таблице:

| **Цена (P) (тыс. руб.)** | **Объем предложения (Qs) (шт.)** |
|---|---|
| 2 | 0 |
| 3 | 10 |
| 4 | 20 |
| 5 | 30 |
| 6 | 40 |
| 7 | 50 |

Нарисуйте кривую предложения данного товара.

***Задача 8.*** **Постановка задачи:** Зависимость объема предложения товара А от его цены представлена в таблице:

| **Цена (P) (тыс. руб.)** | **Объем предложения (Qs) (шт.)** |
|---|---|
| 2 | 0 |
| 3 | 10 |
| 4 | 20 |
| 5 | 30 |
| 6 | 40 |
| 7 | 50 |

Покажите на графике, что произойдет с кривой предложения данного товара, если производители увеличат предложение товара А на 10 единиц при каждом уровне цен.

***Задача 9.*** **Постановка задачи:** Функция предложения товара У задана формулой Qs = –100 + 20P. Нарисуйте кривую предложения.

***Задача 10.*** **Постановка задачи:** Дана кривая предложения на товар Х. Покажите изменение предложения, если в производстве будет применяться более дорогое сырье.

***Задача 11.*** **Постановка задачи:** Цена товара А выросла. Покажите на графике, что произойдет с предложением этого товара.

***Задача 12.*** **Постановка задачи:** В таблице представлены данные о ценах, объемах спроса и предложения товара Х. Начертите кривые спроса и предложения и определите равновесную точку.

| **Цена (P) (долл.)** | **Объем спроса (Qd) (шт.)** | **Объем предложения (Qs) (шт.)** |
|---|---|---|
| 10 | 10 | 2 |
| 12 | 9 | 3 |
| 14 | 8 | 4 |
| 16 | 7 | 5 |
| 18 | 6 | 6 |
| 20 | 5 | 7 |

***Задача 13.*** **Постановка задачи:** В таблице представлены данные о ценах, объемах спроса и предложения товара Х. Начертите кривые спроса и предложения и на графике определите, что произойдет на рынке, если цена установится на уровне 14 долл.

| **Цена (P) (долл.)** | **Объем спроса (Qd) (тыс. шт.)** | **Объем предложения (Qs) (тыс. шт.)** |
|---|---|---|
| 10 | 20 | 12 |
| 12 | 19 | 13 |
| 14 | 18 | 14 |
| 16 | 17 | 15 |
| 18 | 16 | 16 |
| 20 | 15 | 17 |

***Задача 14.*** **Постановка задачи:** Объемы спроса и предложения товара А представлены в таблице. Начертите кривые спроса и предложения и определите

равновесную точку. Что произойдет на рынке, если цена установится на уровне 30 долл.?

| **Цена (P) (долл.)** | **Объем спроса (Qd) (тыс. шт.)** | **Объем предложения (Qs) (тыс. шт.)** |
|---|---|---|
| 20 | 10 | 2 |
| 22 | 9 | 3 |
| 24 | 8 | 4 |
| 26 | 7 | 5 |
| 28 | 6 | 6 |
| 30 | 5 | 7 |

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

**ПК-18-** умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его выполнение

**ПК-13**-знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала

*Критерии оценки:*

«отлично» - студент ясно изложил условие задачи, решение обосновал точной ссылкой на изученный материал;

«хорошо» - студент ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения;

«удовлетворительно» - студент изложил условие задачи, но решение обосновал формулировками при неполном использовании понятийного аппарата дисциплины;

«неудовлетворительно» - студент не уяснил условие задачи, решение не обосновал.

**Вопросы к обсуждению (дискуссии)**

1. Дайте определение направляющей или распределительной функции цены.
2. Обсудите различия между краткосрочным и долгосрочным периодом с точки зрения производителей и с точки зрения потребителей.
3. Объясните различия между дефицитом и ограниченностью. Отвечая на этот вопрос, вы должны рассмотреть различия между краткосрочным и долгосрочным периодами в экономическом анализе.
4. Кратко назовите и уточните факторы, которые будут влиять на спрос на следующие товары в течение ближайших нескольких лет. Считаете ли вы, что эти факторы приведут к снижению или увеличению спроса?
   - Продукты-полуфабрикаты (которые продаются в продуктовых магазинах и супермаркетах).
   - Товары, покупаемые через Интернет.
   - Факсы.
   - Пленки и фотоаппараты.
   - Видео из проката.
   - Платные телевизионные программы.
   - Авиаперелеты по России; авиаперелеты по Европе.
   - Бензин.
5. Дайте определение эффекту масштаба. Почему он рассматривается как краткосрочное явление?
6. Объясните связь между маржинальным продуктом и средним про- дуктом. Почему мы можем ожидать, что в своей точке максимума средний продукт будет равняться маржинальному продукту?
7. Поразмыслите над проблемами измерения производительности в реальных рабочих ситуациях. Как можно измерить производительность в каждой из приведенных ниже отраслей?

• Образование (например, начальное и среднее образование, высшее образование — бакалавриат и магистратура).
• Правительство (например, социальное обеспечение, налого- вое управление).
• Производство (например, мыло и зубная паста, компьютеры, тяжелое машиностроение).
• Финансы и страхование (например, банки, страховые ком- пании, брокерские фирмы).

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*
ОПК-8- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
*Критерии оценки:*
«Отлично» задание по работе выполнено в полном объеме. Студент точно ответил на контрольные вопросы, свободно ориентируется в предложенном решении, может его модифицировать при изменении условия задачи. Отчет выполнен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«хорошо» -задание по работе выполнено в полном объеме. Студент ответил на теоретические вопросы, испытывая небольшие затруднения. Качество оформления отчета к работе не полностью соответствует требованиям
«удовлетворительно» -студент правильно выполнил задание к работе. Составил отчет в установленной форме, представил решения большинства заданий, предусмотренных в работе. Студент не может полностью объяснить полученные результаты.
«неудовлетворительно» студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты.

**4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

Зачет или дифференцированный зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.
Форма проведения зачета определяется преподавателем, ведущим данную дисциплину, утверждается на заседании кафедры, оформляется в виде фонда оценочных средств, входящего в учебно-методический комплекс дисциплины и доводится до студентов на первом занятии по дисциплине. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль, в том числе в форме теста. Зачет по дисциплинам, не имеющим экзаменов, проводятся после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели.
В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»).
Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Однако для реализации компетентностного подхода возникает необходимость оценивания раздельно компонентов знать, уметь, владеть формируемой дисциплинарной компетенции при отсутствии, как правило, контроля в форме итогового зачета.
Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.
– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.
Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:
Для лиц с нарушениями зрения:
– в печатной форме увеличенным шрифтом,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

**5.1 Основная литература:**

1 Цукарев, С.С. Экономические аспекты управленческой деятельности : учебное пособие / С.С. Цукарев, А.В. Гааг, О.С. Ковалева ; Новосибирский государственный аграрный университет, Факультет государственного и муниципального управления. - Новосибирск : НГАУ, 2015. - Ч. 1. - 403 с. : табл., схем., граф., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-85971-579-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436953

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

**5.2 Дополнительная литература:**

1 Цукарев, С.С. Экономические аспекты управленческой деятельности : учебное пособие / С.С. Цукарев, Е.А. Реутова ; Новосибирский государственный аграрный университет, Институт заочного образования и повышения квалификации, Факультет государственного и муниципального управления. - Новосибирск : НГАУ, 2013. - Ч. 2. методика и практика по анализу конкретных ситуаций и ролевых игр в экономике (case-study). - 240 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-85971-579-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278154

2 Данилина, Я.В. Экономические аспекты управленческой деятельности : учебное пособие / Я.В. Данилина. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 80 с. - ISBN 978-5-374-00406-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90889

3 Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. (ЭБС «ЮРАЙТ»)

**5.3. Периодические издания:**

- Независимая газета - http://www.ng.ru/
- Российская газета - http://www.rg.ru/
- Эксперт - http://www.expert.ru/

**6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

- Государственная Дума ФС РФ - http://www.duma.gov.ru/
- Правительство РФ - http://www.government.ru/government/
- Президент РФ - http://www.kremlin.ru/
- Совет Федераций ФС РФ - http://www.council.gov.ru/
- автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности; www.asozd.duma.gov.ru
- официальный интернет-портал правовой информации; www.pravo.gov.ru
- Федеральная служба государственной статистики www.gks.ru
- Информационно-аналитический раздел Министерства финансов Российской Федерации; www.info.minfin.ru
- – Федеральный образовательный портал Экономика, социология, менеджмент; www.ecsocman.hse.ru

*Б). Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)*

- Электронный каталог библиотеки КубГУ http://www.kubsu.ru/node/

**7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются аспирантами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины

осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине антикоррупционная политика.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## 8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

### 8.1 Перечень информационных технологий.

– Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

### 8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).
– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

### 8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/

## 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

| № | Вид работ | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность |
|---|---|---|
| *1.* | Лекционные занятия | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, проекционный экран с |

| | | |
|---|---|---|
| | | электроприводом, ноутбук, аудиоколонки портативные) и соответствующим программным обеспечением (MS Windows, MS Office) 424Н, 4017Н, 17, 7 |
| *2.* | Семинарские занятия | Специальное помещение, оснащенное проектором и проекционным экраном с электроприводом, ноутбуком и портативными аудиоколонками 424Н, 4017Н, 17, 7 |
| *3.* | Групповые (индивидуальные) консультации | Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет 402Н |
| *4.* | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория, оснащенная проектором и проекционным экраном с электроприводом, ноутбуком и портативными аудиоколонками 424Н, 4017Н, 17, 7 |
| *5.* | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. 402Н |