

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол от 16.06.2021 г. № 8

Рабочая программа дисциплины

SOFT-SKILLS МЕНЕДЖЕРА

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность образовательной программы
МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Форма обучения
(очная / очно-заочная)

Нижний Новгород

2021 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.02

| № варианта | Место дисциплины в учебном плане образовательной программы | Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД |
|------------|---|--|
| 1. | Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений | Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01. «Soft-skills менеджера» относится к части ООП направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, формируемой участниками образовательных отношений. |

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства |
|---|--|---|--|
| | Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине** | |
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде . | УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. | Знать: нормативно-правовые акты по использованию стратегии сотрудничества; Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды; Владеть: приемами обмена информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. | . Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет, кейс-задания |
| | УК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении. | Знать: основные виды этических норм. Уметь: разрабатывать проекты совершенствования корпоративной культуры. Владеть: процессом межличностного профессионального общения. | Комбинированные тесты, практико-ориентированные задания, презентация |
| УК-6. Способен | УК-6.1. Способен управлять свои | Знать: принципы и методы тайм-менеджмента; | Решение проблемных |

| | | | |
|--|--|--|--|
| управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в профессиональной деятельности. | <i>Уметь:</i> разрабатывать проект самоорганизации; <i>Владеть:</i> инструментами планирования и реализации намеченных целей в профессиональной деятельности | ситуаций, исследовательские и творческие проекты |
| УК-6 | УК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков. | Знать: инструменты самообразования и возможности soft-skills; Уметь: использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков; Владеть: цифровыми методиками коммуникационных процессов. | Деловая игра, экспертная оценка деятельности |
| УК-6 | УК-6.3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста. | Знать: свои личностно-психологические ресурсы; Уметь: успешно выполнять профессиональную деятельность; Владеть: механизмом и инструментами карьерного роста. | Нетология, нетворкинг |

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная форма обучения | очно-заочная форма обучения | заочная форма обучения |
|--------------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| Общая трудоемкость | __2__ ЗЕТ | ___ ЗЕТ | ___ ЗЕТ |
| Часов по учебному плану | 72 | | |

| | | | |
|--|--------------|--|--|
| в том числе | | | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | 42 | | |
| - занятия лекционного типа | 28 | | |
| - занятия семинарского типа | 14 | | |
| (практические занятия / лабораторные работы) | | | |
| самостоятельная работа | 29 | | |
| КСИРИФ | 1 | | |
| Промежуточная аттестация – зачет | зачет | | |

3.2. Содержание дисциплины

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | | | в том числе | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|---------|---|---------|-------|---------------------------|---------|-------|----------------------------|---------|-------|--------------|---------|--|---|--|--|
| | | | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы | | | | | | | | | | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы | | |
| | | | | из них | | | | | | | | | | | | | | |
| | Очная | Очно-заочная | Заочная | Занятия лекционного типа | | | Занятия семинарского типа | | | Занятия лабораторного типа | | | Всего | | | | | |
| Очная | | | | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | Очная | Очно-заочная | Заочная | | | | |
| Тема 1. Концепция Soft Skills как феномена. | 5 | | | 2 | | | 1 | | | | | | 3 | | | 2 | | |
| Тема 2. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера. | 7 | | | 3 | | | 1 | | | | | | 4 | | | 3 | | |
| Тема 3. Основы технологии развития мягких навыков. | 6 | | | 2 | | | 2 | | | | | | 4 | | | 2 | | |
| Тема 4. Виды гибких навыков. | 7 | | | 3 | | | 1 | | | | | | 4 | | | 3 | | |
| Тема 5. Методы развития Soft Skills. | 7 | | | 2 | | | 2 | | | | | | 4 | | | 3 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|--|--|--------|--|--|--------|--|--|--|--|--------|--|--|--------|--|--|
| Тема 6. Hard skills при поиске работы и их ценность для HR. | 7 | | | 3 | | | 1 | | | | | 4 | | | 3 | | |
| Тема 7. Soft Skills для карьерного роста. | 6 | | | 2 | | | 2 | | | | | 4 | | | 2 | | |
| Тема 8. Инструменты оценки soft skills. | 7 | | | 3 | | | 1 | | | | | 4 | | | 3 | | |
| Тема 9. Оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала. | 5 | | | 2 | | | 1 | | | | | 3 | | | 2 | | |
| Тема10. Развитие Soft skills в век цифровизации. | 7 | | | 3 | | | 1 | | | | | 4 | | | 3 | | |
| Тема11. Командная работа и лидерство. | 7 | | | 3 | | | 1 | | | | | 4 | | | 3 | | |
| КСИРИФ | 1 | | | | | | | | | | | 5 4 | | | | | |
| Промежуточная аттестация - зачет | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Итого | 7 2 | | | 2 8 | | | 1 4 | | | | | 4 2 | | | 2 9 | | |

Итоговый контроль осуществляется на зачете.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Образовательные технологии, способствующие формированию компетенций используемые на занятиях лекционного типа:

- лекция и ее разновидности (лекции с проблемным изложением учебного материала, лекция-беседа, лекция с применением обратной связи, лекция-дискуссия, проведение дебатов) с использованием мультимедийных средств поддержки образовательного процесса;

используемые на занятиях практического типа:

- групповая работа;
- решение кейсов;
- групповые дискуссии;
- презентации;
- деловые игры;
- проектная деятельность;
- письменное тестирование.

На лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения основных тем курса.

Формой итогового контроля знаний студентов по дисциплине является экзамен, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний, умений и навыков решения практических задач.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 100% аудиторных занятий – для очной формы обучения. Занятия лекционного типа 90 % аудиторных занятий – для очной формы обучения.

Практическая подготовка предусматривает: выполнение проекта, решение прикладной задачи кейса, деловой игры, тренингов, комплексного тестирования, презентаций и анализа конкретных ситуаций.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 14 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ООП: Организационно-управленческая деятельность – обучающийся способен разрабатывать программы организационного развития, изменений и обеспечивать их реализацию для целей тактического управления процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха):

- компетенций – УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов направлена на самостоятельное изучение отдельных тем рабочей программы. Таких, как: Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера; концепция Soft Skills как феномена.; основные зарубежные и отечественные теории Soft Skills, современные направления развития теории Soft Skills.

Целью самостоятельной работы, в первую очередь, является формирование способностей и навыков у обучающихся к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа выполняет ряд функций: способствует формированию диалектического и критического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Изучение понятийного аппарата дисциплины

Вся система индивидуальной самостоятельной работы должна быть подчинена усвоению понятийного аппарата, поскольку одной из важнейших задач подготовки студентов является овладение и грамотное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные энциклопедии, словари, справочники и другие материалы, указанные в списке литературы.

Изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий системы валютного регулирования, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания дипломного проекта на выпускном курсе.

Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому из выносимых на семинарское занятие вопросов.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к зачету.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных менеджеров.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «Soft-skills менеджера» является зачет.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего периода изучения дисциплины. В этом случае подготовка к зачету будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале семестра рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету по данной дисциплине, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом сущности того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

| № п/п | Раздел Дисциплины | Формы внеаудиторной самостоятельной работы |
|------------------|---|---|
| 1 | Тема 1. Концепция Soft Skills как феномена. | Подготовка к семинарскому занятию. Творческое задание. Индивидуальные задания. |
| 2 | Тема 2. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера. | Работа с учебной литературой. Разбор вопросов по теме семинара. Проектная деятельность. |
| 3 | Тема 3. Основы технологии развития мягких навыков. | Кейс-стади с решением. Подготовка к опросу. Разработка схем организационных коммуникаций |
| 4 | Тема 4. Виды гибких навыков. | Подготовка вопросов по теме семинара Подготовка к тесту. Исследовательская работа по особенностям мягких навыков. |
| 5 | Тема 5. Методы развития Soft Skills. | Подготовка презентации по мягким навыкам. Подготовка к решению кейсов и ситуационных задач. |
| 6 | Тема 6. Hard skills при поиске работы и их ценность для HR. | Подготовка к семинарскому занятию, работа с учебной литературой. Работа с кейсами |
| 7 | Тема 7. Soft Skills для карьерного роста. | Подготовка вопросов по теме семинара. Работа с учебной литературой. Подготовка к дискуссии. |
| 8 | Тема 8. Инструменты оценки soft skills. | Разбор вопросов по теме семинара |

| | | |
|----|--|--|
| | | Подготовка к опросу и групповое проектирование. |
| 9 | Тема 9. Оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала. | Творческое задание. Групповая работа |
| 10 | Тема 10. Развитие Soft skills в век цифровизации. | Подготовка материалов по практикам использования в управлении ритуалов, мифов, легенд и историй. |
| 11 | Тема 11. Командная работа и лидерство. | Подготовка к решению кейсов и ситуационных задач. Подготовка презентации по результатам групповой работы по разработке программы развития навыков. |

Задания для самостоятельной (аудиторной) работы студентов:

Вопросы для проведения дискуссии.

1. Дать развернутое обоснование того, что Soft skills относится к междисциплинарной науке.
2. Описание лидерства как специфического типа отношений управления организацией.
3. Современные тенденции организации управления Soft skills системой.
4. Характеристика мягких навыков как экономико-социальной системы.
5. Обосновать процесс формирования и выявить условия изменения мягких навыков..
6. Возникновение и становление понятия «Soft skills и Hard skills».
7. Характеристика патологий в организационных отношениях.
8. Определить и обосновать круг мягких навыков современного менеджера.
9. Обосновать необходимость информационно-коммуникативного обеспечения процессов управления Soft skills.
10. Дайте характеристику объекта как системе с точки зрения поведения, сложности, отношения к внешней среде, структурной неоднородности персонала, взаимосвязанности группы.
11. Определите и опишите связь между Soft skills и понятием карьерного роста. Практическое значение Hard skills для организации.
12. Сформулируйте миссию и главные цели какой-либо известной вам организации и дайте развернутое обоснование оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала.
13. Согласны ли Вы с утверждением, что само существование Soft skills организации предполагает, что у нее есть некоторые взаимозависимости от системы Hard skills?
14. Согласны ли с утверждением, что адаптация организации к изменениям внешних условий требует мягких навыков менеджеров?
15. Согласны ли с утверждением, что крупные производственные организации имеют преимущество по сравнению с мелкими, с точки зрения компетенций soft skills на этапе подбора персонала?

Проблемные ситуации для деловых игр.

1. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации развития навыков группы: личностная динамика. Современные подходы к развитию личности. Особенности развития чувства

ответственности, стремление к достижениям, уверенность в себе, мотивации. Ценности. Что нас мотивирует и как мы расставляем приоритеты в жизни – как отличить навязанные ценности от своих собственных

2. Представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности развитие навыков группы: выносливости. Категория «выносливость» в профессиональной деятельности сотрудника. Особенности развития устойчивости к критике, устойчивости к неудачам. Формирование позитивной эмоциональной установки, жизненной позиции.

Как оценить удовлетворенность работой.

3. Опишите внешнюю среду конкретного предприятия или организации любой сферы деятельности (промышленное предприятие, вуз, магазин, банк, школа и пр.) с выделением факторов прямого и косвенного воздействия на развитие навыков группы: область межличностных отношений. Роль межличностных коммуникаций в жизни и бизнесе. Общение и коммуникация. Роль и место эмоционального интеллекта в развитии межличностных коммуникаций. Развитие умений: договориться, решить конфликт, убедить и выслушать собеседника. Формирование навыков деловой коммуникации.

4. Проведите характеристику внешней среды (с точки зрения сложности, подвижности, неопределенности внешней среды) для анализируемого объекта. Проведите анализ поведения элементов системы при изменении факторов внутренней и внешней среды, при этом рассмотреть изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации, как «положительных», так и «отрицательных», исследовать их всестороннее влияние на использование мягких навыков. Определить состояние когда «отрицательный навык» становится положительным, и наоборот. При построении цепочек должны быть исследованы изменения всех элементов системы.

5. Приведите пример мягких навыков и покажите на них повышение эффективности принимаемых решений. Приведите условную схему развитие навыков группы: стремление к успеху. Понятие «успешность» в профессиональной деятельности. Принципы развития стремления к успешности. Особенности развития системного мышления, способности решать комплексные задачи. Формирование навыков работы в условиях многозадачности.

6. Изучите ситуацию место и роль Soft Skills в профессиональном развитии персонала. Профессиональное развитие навыков. Определение и диагностика необходимости развития навыков. Структура гибких навыков и их основные компоненты. Взаимосвязь понятий: компетенция, знания, умения и навыки.

7. Рассмотрите типологию гибких навыков института Макса Планка (Германия) и треугольник развития Worldskills. Что мешает развиваться персоналу. Проведите сравнительный анализ существующего и предлагаемого вариантов гибких навыков менеджера по следующим направлениям:

- виды гибких навыков;
- что такое soft skills и причем тут карьера;
- как человек учится и приобретает навык;
- общее количество мягких навыков менеджера для карьерного роста;
- профессиональное развитие навыков;
- структура гибких навыков и их основные компоненты;
- взаимосвязь понятий: компетенция, знания, умения и навыки.

8. Дать развернутую характеристику концепции Soft Skills как феномена качеств менеджера, которые формируют представление о стиле управления организацией. Выделите основные признаки, характеризующие авторитарный (диктаторский) и демократический стили руководства. Показать, как стиль управления влияет на эффективность/неэффективность принятия решений.

Примерная тематика рефератов и презентаций.

1. Понятие навыки, компетенции, знания, умения
2. Понятие soft-skills.
3. Отличительные особенности soft-skills, hard-skills.

4. Типологии soft-skills.
5. Треугольник развития Worldskills.
6. Методы развития soft-skills.
7. Тренинг – базовые принципы.
8. Нетворкинг – правила и ограничения.
9. Организация наставничества.
10. Сущность концепции Soft Skills.
11. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера.
12. Основы технологии развития мягких навыков.
13. Виды гибких навыков.
14. Методы развития Soft Skills.
15. Hard skills при поиске работы и их ценность для HR
16. Soft Skills для карьерного роста.
17. Инструменты оценки soft skills/
18. Оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала.
19. Развитие Soft skills в век цифровизации.
20. Командная работа и лидерство.
21. Межличностные навыки и способность работать в команде.
22. Способность управлять сотрудниками (лидерство) становится важным навыком.
23. Адаптивность к изменениям и к управлению несколькими задачами.
24. Навыки исследования с помощью Google или Яндекса и анализа ситуации.
25. Навыки управления проектами и выполнение проектов и задач.

Материал реферата должен быть разделен на короткие, четко обозначенные разделы, которые должны быть освещены с достаточной степенью детализации; объем каждого раздела должен находиться в конкретной пропорции относительно параметров всей работы.

Объем реферата определяется его содержанием и составляет 20-25 страниц (без приложений). Реферат должен включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, разделенная на подразделы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Защита рефератов может проходить на семинарских занятиях путем пятиминутного доклада обучающегося с наглядной иллюстрацией наиболее значимых выводов.

Критерии и показатели оценивания реферата

| Критерий | Обоснование оценки |
|--|--|
| Уровень раскрытия сущности проблемы. <i>Макс. – 3,5 балла</i> | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие содержания теме реферата; - полнота раскрытия основных понятий проблемы; - наличие и обоснованность выводов в рамках проблемы исследования; - наличие авторской позиции по проблеме исследования и самостоятельности суждений. |
| Обоснованность выбора источников литературы по проблеме | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие источников литературы проблеме исследования; - привлечение новейших работ по проблеме исследования (журналы, материалы сборников научных трудов, последние |

| | |
|---|---|
| исследования и их критический анализ. <i>Макс. – 2,5 балла</i> | статистические данные, интернет-ресурсы и т.д.); - умение обобщать и сопоставлять точки зрения различных авторов по исследуемой проблеме. |
| Соблюдение требований к оформлению. <i>Макс. – 1,5 балла</i> | - правильность оформления ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему и структуре реферата; - культура оформления: шрифт, абзацный отступ, междустрочный интервал, разметка страницы. |
| Защита реферата. <i>Макс. – 2,5 балла</i> | - наличие в докладе основных положений состояния исследуемой проблемы; - аргументация основных выводов о проблеме исследования; - наличие презентационного материала в ходе устного доклада; - наличие обоснованных ответов на вопросы по теме исследования со стороны группы и преподавателя. |

Реферат оценивается по 10 балльной шкале, баллы при этом переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 9,6 – 10 баллов – «превосходно»;
- 8,6 – 9,5 баллов – «отлично»;
- 7,6 – 8,5 баллов – «очень хорошо»;
- 6,6 – 7,5 баллов – «хорошо»;
- 5,1 – 6,5 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 5,1 балла – «неудовлетворительно».

Баллы, полученные при написании и защите реферата учитываются в процессе итогового контроля сформированности компетенций в рамках рабочей программы данной дисциплины.

Темы для написания эссе:

1. Умение решать проблемы и способность использовать креативность.
2. Экспертиза и совершенствование бизнес-процессов.
3. Сильная трудовая этика - способность выполнять работу профессионально.
4. Эмоциональный интеллект - социальная осведомленность и способность самоуправления.
5. Клиентоориентированность - умение вовремя определять потребности и желания своей аудитории, чтобы удовлетворять их с максимальной пользой.
6. Наставничество и менторинг для адаптации к требованиям рынка.
7. Ненасильственное общение использует метод четко, понятно и точно доносить до собеседника информацию и добиваться своего.
8. Принятие решений - способность осознанно выбирать лучшее решение из возможных вариантов.
9. Эмоциональный интеллект - способность понимать эмоции, мотивацию, намерения свои и других людей и управлять всем этим.
10. Управление знаниями и обучаемость - способность узнавать новую информацию и применять ее в жизни, чтобы решать повседневные задачи
11. Работа в режиме неопределенности - мир нестабильности (volatility), неопределенности (uncertainty), сложности (complexity) и неоднозначности (ambiguity).
12. Бережливое производство - умение устранять потери любого рода, искать узкие места и улучшать процесс создания чего-либо.
13. Экологическое мышление - это способность осознанно относиться к происходящим событиям без вреда для себя и окружающих

14. Саморефлексия - самостоятельный анализ своих поступков, поведения, деятельности.

Критерии оценки эссе

1. Соответствие содержания текста выбранной теме
2. Наличие четкой и логичной структуры текста
3. Наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике
4. Обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора
5. Отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок
6. Соответствие оформления работы предъявляемым требованиям
7. Сдача эссе в установленный срок.

| Балльно-рейтинговая оценка | Критерий |
|---|--|
| оценка «отлично» (5 баллов) | выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме |
| оценка «хорошо» (4 балла) | выставляется студенту, при условии соответствия содержания текста выбранной теме, наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике, обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора. |
| оценка «удовлетворительно» (3 балла) | выставляется студенту, в случае соответствия содержания текста выбранной теме, наличия выводов автора по рассматриваемой проблеме. |
| оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) | выставляется студенту в случае несоответствия содержания текста выбранной теме, отсутствия авторской позиции по рассматриваемой проблематике описанной и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки эссе. |

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине,
включающий:

5.1.Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | Шкала оценивания сформированности компетенций | | | | | | |
|--|---|---------------------|-------------------|---------|--------------|---------|-------------|
| | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
| | не зачтено | | зачтено | | | | |
| <u>Знания</u> | Отсутствие | Уровень | Минимально | Уровень | Уровень | Уровень | Уровень |

| | | | | | | | |
|---------------|---|--|--|---|---|---|--|
| | знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. | допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. | знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. | знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения, . Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов. | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценки при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|----------------|---------------------|---|
| | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой |
| зачтено | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на |

| | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| | | уровне « очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо» |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.2.1 Контрольные вопросы

| Вопросы | Код формируемой компетенции |
|---|-----------------------------|
| 1. Понятие навыка, компетенции, знания, умения. | УК-3.1 |
| 2. Понятие soft-skills. | УК-3.1 |
| 3. Отличительные особенности soft-skills, hard-skills. | УК-3.1 |
| 4. Типологии soft-skills. | УК-3.1 |
| 5. Треугольник развития Worldskills. | УК-3.1 |
| 6. Методы развития soft-skills. | УК-3.2 |
| 7. Тренинг – базовые принципы. | УК-3.2 |
| 8. Нетворкинг – правила и ограничения. | УК-3.2 |
| 9. Организация наставничества. | УК-3.2 |
| 10. Сущность концепции Soft Skills. | УК-3.2 |
| 11. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера. | УК-6.1 |
| 12. Основы технологии развития мягких навыков. | УК-6.1 |
| 13. Виды гибких навыков. | УК-6.1 |
| 14 Методы развития Soft Skills. | УК-6.1 |
| 15. Hard skills при поиске работы и их ценность для HR. | УК-6.1 |
| 16. Soft Skills для карьерного роста. | УК-6.2 |
| 17. Инструменты оценки soft skills. | УК-6.2 |
| 18. Оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала. | УК-6.2 |
| 19. Развитие Soft skills в век цифровизации. | УК-6.2 |
| 20. Командная работа и лидерство. | УК-6.2 |
| 21. Межличностные навыки и способность работать в команде. | УК-6.3 |
| 22. Способность управлять сотрудниками (лидерство) становится важным навыком. | УК-6.3 |
| 23.Адаптивность к изменениям и к управлению несколькими задачами. | УК-6.3 |
| 24. Навыки управления проектами и выполнение проектов и задач. | УК-6.3 |
| 25. Навыки исследования с помощью Google или Яндекс и | УК-6.3 |

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3

Примеры тестовых заданий для УК -3.1:

1. Компетенция – это...

- ☐ Перечень практических задач, которые решает человек на какой-то позиции
- ☐ Наблюдаемое поведение, которое демонстрирует человек при выполнении практических задач

2. Как называют набор компетенций, необходимых для выполнения какой-либо деятельности на какой-либо позиции?

- ☐ Модель компетенций
- ☐ Стратегия компетенций
- ☐ 4К

3. Как необходимо описывать компетенции?

- ☐ Компетенции описывают через позитивные и негативные поведенческие индикаторы
- ☐ Компетенции описывают через результаты проектной работы
- ☐ Компетенции описывают от более сильных до тех, которые требуют развития

4. В настоящее время в России одной из самых актуальных моделей компетенций, применяемых в образовании, является модель компетенций 4К, которая состоит из 4 компетенций:

- ☐ Критическое мышление
- ☐ Кластерность
- ☐ Командная работа
- ☐ Креативность
- ☐ Компиляции
- ☐ Коммуникации

5. К какой компетенции относится следующее описание: поиск информации, решение конфликтов, предоставление информации в удобном виде и т.п.?

- ☐ Креативность
- ☐ Коммуникация
- ☐ Критическое мышление
- ☐ Координация

6. Критическое мышление – это...

- ☐ Проверка достоверности вводных, поиск ненадуманных проблем, проверка источников данных, оценка предлагаемых решений и т.п.

- ☐ Совместное планирование, совместное выполнение задач, контроль статусов задач у партнеров и т.п.
- ☐ Поиск решений, креативная подача решения и т.п.

7. Выберите навыки 2020, входящие в топ-10.

- ☐ Творчески мыслить
- ☐ Быть в тренде
- ☐ Управлять людьми
- ☐ Развивать экстравертность
- ☐ Работать в команде
- ☐ Прокачивать уверенность в себе
- ☐ Вести переговоры
- ☐ Стремиться к успеху
- ☐ Распознавать эмоции других людей и свои собственные, уметь управлять ими

Примеры тестовых заданий для УК -3.2:

1. Что из этого отличается от других?

1. бильярд,
2. волейбол,
3. бадминтон,
4. футбол,
5. гольф,
6. баскетбол

2. Какое число делится на 7 без остатка?

- 82
- 83
- 84
- 85

3. Сколько месяцев в году имеют 28 дней?

- 11
- 6
- 1
- 12

4. Если доктор дал вам 3 таблетки и сказал, чтобы вы принимали по одной каждые полчаса, то сколько времени вам понадобится, чтобы они закончились?

- 3 часа
- 30 минут
- 1.5 часа
- 1 час

Примеры тестовых заданий для УК -6.1:

1. Понедельник, как всегда, начинается бодро: будильник не сработал, и вы чуть не пропустили нужный автобус. В последнюю секунду влетаете в салон, но вдруг понимаете: кошелек с проездным остался дома. А тут, как назло, контролер! Включайте свои soft skills и выкручивайтесь из этой неловкой ситуации.

1. Буду перемещаться по салону, чтобы контролер меня не поймал.

2. Честно поговорю с контролером и объясню ситуацию — возможно, он войдет в мое положение .

3. Сделаю вид, что разбираюсь в законах, и скажу, что потребитель (то есть я) всегда прав.

2. Вы добрались до офиса, а там с самого утра идет семинар по работе в команде. Вы совсем про него забыли! Ваша миссия — зайти в аудиторию так, чтобы продемонстрировать лектору умение справляться со стрессовыми ситуациями.

1. Со студенческих времен помню, что в таких ситуациях лучше незаметно появиться на второй части

2. Извинюсь и заодно пошучу: «Этот семинар мне сегодня снился, но, говорят, офлайн-занятия эффективнее, поэтому я здесь».

3. Войду в аудиторию, притворяясь, что отвечаю на важный звонок.

3. Умение планировать — полезный «гибкий навык». Коллега, с которым у вас намечен брейншторм, просит сдвинуть его на несколько часов. Но ваш день уже расписан по минутам, едва ли получится что-то перенести. Что будете делать?

1. Объясню, что у меня слишком много других встреч. Придется отменить брейншторм.

2. Придется придумывать идеи самостоятельно.

3. Поговорю с коллегой: вместе постараемся перенести брейншторм на другой день.

4. Вам пришла новая задача, и, кажется, вы вообще не понимаете, как ее делать, а дедлайн — завтра. Как к ней правильно подступиться с точки зрения soft skills?

1. Постараюсь наугадить максимум информации или найду обучающий курс по теме. Возможно, придется сидеть до ночи?

2. Иван И. через два стола от меня щелкает такие задачи, как семечки. Попрошу у него помощи, в обмен проставлюсь в баре.

3. Попробую аккуратно отказаться от задачи.

5. Вы презентовали на совещании свой проект, над которым работали последние два месяца, но вместо оваций один из коллег рассмеялся и сказал, что это какая-то ерунда и так больше никто не делает. Ваш ход?

1. Наверное, он просто меня не понял. Повторю еще раз. Но если он продолжит хамить, припомню его собственную неудачную идею.

2. Все имеют право на свое мнение. Тут лучше не ввязываться .

3. Скажу, что мне важно его мнение, и попрошу кратко сформулировать, что конкретно он предлагает изменить.

Примеры тестовых заданий для УК -6.2:

1. Руководитель похвалил сразу несколько ваших последних идей. Кажется, это тот самый момент, чтобы попросить о повышении. Как сделать это правильно с точки зрения soft skills?

1. Скажу, что у меня сейчас непростое финансовое положение, босс должен помочь.

2. Как бы вскользь оброню, что недавно получил оффер от конкурентов.

3. Расскажу, что мои компетенции за прошедший год сильно повысились: теперь я справляюсь с более сложными проектами.

2. Поздравляем с повышением! Единственный минус — на вас свалилось еще больше работы. Как будете разгребать эту кучу, чтобы не пропустить дедлайны?

1. Ну, значит, снова задержусь в офисе и возьму работу на выходные.

2. Оценю задачи: текучку отдам подчиненным, за более глобальные задачи примусь самостоятельно.

3. Раз работы прибавилось, нужны дополнительные рабочие руки. Пойду обсуждать с руководством расширение отдела.

3. Первая сложность на новой должности — слишком креативный подрядчик.

Вы согласовали с ним четкое ТЗ по макету наружной рекламы, но результат оказался, мягко говоря, неожиданным. Что делать?

1. Пригрожу штрафами в договоре и потребую все переделать. Потраченное время — не моя проблема.

2. Найду новых дизайнеров. А эту работу принимать и оплачивать не буду.

3. Еще раз все объясню подрядчику, задам вопросы — проверить, все ли он понял. Обновлю правки и еще раз пройдемся по ним вместе.

4. В честь повышения коллеги устроили вам вечеринку. Но вместо душевных посиделок один из них начал жаловаться на свою работу. Это длится уже 20 минут, перебить его совершенно невозможно. Как спасти вечер?

1. Мягко напомню, что это все же мой праздник.

2. Предложу этому человеку на неделе встретиться и обсудить, чем мы можем быть полезны друг другу.

3. Отвлекусь на смартфон. Может, пока я проверяю рабочую почту, этот нытик закончит жаловаться.

5. К вам пришел новый заказчик: он из тех, которые «либо на 100% по-моему, либо никак». Вы смотрите на его предложения и как профессионал понимаете: они просто погубят проект. А все шишки потом полетят на вас. Как донесете свое мнение и идеи?

1. Еще раз спрошу, в чем заказчик видит цель проекта. Если обсудить ее, будет проще договариваться о дальнейших шагах.

2. Нужен ювелирный подход: приму 70% правок, а 30% — самых вопиющих — опущу. Позже заказчик про них не вспомнит.

3. Подключу к ситуации босса: он с этим заказчиком на короткой ноге, сможет разобраться.

Примеры практических заданий для УК-6.3:

1. Твой босс только что назначил тебя ответственным за проект. Твои действия?

1. Спрошу, можно ли мне скооперироваться с другими сотрудниками для работы.
2. Набросаю примерный план действий и поделюсь с боссом и коллегами.
3. Спрошу босса, кто будет контролировать меня в процессе и возьмет на себя ответственность.

2. А теперь тебя просят организовать корпоратив отдела. С чего начнешь?

1. С исследования! Попрошу коллег поделиться идеями и пожеланиями для ивента.
2. Гугл моё всё. Найду там план мероприятия и организую похожим образом.
3. А, разберусь потом. Всё равно все начнут подготовку за день до мероприятия.

3. Начальник упомянул большой проект, который хочет поручить кому-то из сотрудников. Тебе кажется, что ты идеально подходишь для этого задания. Что сделаешь дальше?

1. Подожду, когда босс меня попросит. Не зря ведь я лучший сотрудник прошлого месяца.
2. Сделаю небольшой намек начальнику. Надеюсь, он поймет.
3. На встрече тет-а-тет расскажу о том, что хотел бы принять участие в проекте и даже уже придумал идеи для реализации.

4. Ты работаешь над проектом в кооперации с сотрудником из другого отдела. Но вот проблема: он безответственный и спихивает всю работу на тебя. Что будешь делать?

1. Скажу боссу, чтобы поменял мне партнера по проекту. Решать с кем работать - не моя задача.
2. Скажу партнеру, что самостоятельно закончу проект.
3. Встречусь с партнером в неформальной обстановке и узнаю, какие у него возникают сложности. Может, на нем лежит слишком много другой работы.

5. Один из сотрудников, который находится в твоём подчинении, опоздал на важное совещание, где вы должны были презентовать свой проект. Твои предложения?

1. Уволить!
2. Отложить рассмотрение проекта до следующего раза.
3. Выступить самому и рассказать основные пункты проекта. Начальник за своих всегда горой.

5.2.3. Особенности проведения занятий для лиц с ограниченными возможностями

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);

- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Вандеркам Л. Чувство штиля/ Манн, Иванов и Фербер, М.;- 2020.-230с.
2. Дестино Д. Сила эмоций. Как благодарность, сопереживание и гордость помогают в жизни и работе/ Манн, Иванов и Фербер, М.;- 2020.-228с.
3. Джеймс В. Перфакционизм. Как генерировать идеи / Бомбора, 2020-160с.
4. Картер Х. Мышление лидера. Как эффективно управлять собой, сотрудниками и компанией/ Манн, Иванов и Фербер, М.;- 2020.-256с.
5. Шейн Э. Помощь. Как ее предлагать, оказывать и принимать / Манн, Иванов и Фербер, М.;- 2020.-176с.
6. Дорофеев М. Джедайские техники/ Манн, Иванов и Фербер, М.;-2020.-368с.

б) дополнительная литература:

7. Канеман Даниэль. Думай медленно... решай быстро / Даниэль Канеман»: АСТ; М.; 2019.- 656 с.
 8. Кеннеди Гэвин. Договориться можно обо всем!/ Альпина Паблишер-.М.;-2019.-409 с.
 9. Кеннеди Дэн. Жесткий менеджмент. Заставьте людей работать на результат./ Альпина Паблишер.М.;-2018.-409 с.
 10. Морита А. SONY: Сделано в Японии / Альпина Паблишер.М.;-2019.-288 с.
 11. Рыбаков М. Бизнес-процессы. Как их описать, отладить и внедрить. Практикум./ Михаила Рыбакова. М.;-2018.-409 с.
 12. Шапенко А. Комиксы про мироустройство. Как понять этот мир, прокачать себя и добиться всего, чего захочешь / Эксмо, М.;- 2018.-364с.
 13. Шпирт Борис. Отчаянные аккаунт-менеджеры. Как работать с клиентами без стресса и проблем// Издательство: Альпина Диджитал. 2018.-226 с.
- в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)

1. Менеджмент в России и за рубежом - <http://www.mevriz.ru>
2. Экономический портал - <http://institutiones.com>
3. Портал «Корпоративный менеджмент»: электронная библиотека, конференции, форум, рассылка и другое.- <http://www.cfin.ru>
4. Административно-управленческий портал: электронная библиотека, форумы, деловая игра и другое - <http://www.aup.ru>
5. Технологии корпоративного управления: электронная библиотека, форум, рассылка и другое. - <http://www.iteam.ru>
6. Современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы: «Консультант-Плюс», «Гарант»
7. Образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту - <http://www.ecsocman.edu.ru>;
8. Портал по менеджменту - <http://infomanagement.ru/>;

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами

обучения: лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном, и имеющие выход в сеть Интернет), помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью), библиотеку (имеющую рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ», направленность образовательной программы «Менеджмент организации».

Автор: к.э.н, доцент Суходоева Л. Ф.

Заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления, д.э.н., профессор С. Н. Яшин

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства

от «15» марта 2021 года, протокол № 3.