

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»

*Высшая школа промышленной политики и предпринимательства
факультет/институт*

Кафедра прикладной экономики

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины **«Управление человеческим капиталом и лидерство»**

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

Направление подготовки: 38.04.01 «ЭКОНОМИКА»

Направленность программы (специализации)

«Управление наукоемкими отраслями»

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Москва, 2021

1. Цели и задачи дисциплины: формирование у студентов целостной системы знаний, умений и навыков по вопросам управления человеческим капиталом, методов его формирования, развития и использования в управлении организации. Формирование теоретических знаний в области лидерства и командообразования, развитие лидерских качеств, способностей к самоменеджменту и управлению малой группой.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомить с методологией управления человеческим капиталом;
- способствовать развитию профессиональных компетенций, необходимых для эффективного управления;
- сформировать практические навыки управления человеческим капиталом организации.
- ознакомление студентов с сущностными характеристиками социального лидерства и особенностями его проявления в управленческой деятельности
- овладение необходимым объемом знаний и навыков в области психологии лидерства и управления командой.
- формирование научного мировоззрения и представления об особенностях лидерства и управления командой.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Управление человеческим капиталом и лидерство», согласно учебному плану элективная, относится к вариативной части дисциплин и является дисциплиной по выбору студента.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
1	УК-1, УК-2 ОПК-1-ОПК-6 ПКО-11, ПКО-12, ПКО-15-ПКО-17	Микроэкономика (продвинутый уровень) Макроэкономика (продвинутый уровень) Эконометрика Экономика наукоемких отраслей Анализ и регулирование отраслевых рынков Управление и моделирование бизнес- процессами Внешнеэкономическая деятельность организации Маркетинговые исследования отраслевых рынков Управление проектами Корпоративный риск- менеджмент Корпоративные финансы и финансовый анализ	Научно- исследовательская работа магистров Научно- исследовательская и научно-педагогическая практика Государственный экзамен Выпускная квалификационная работа

		Финансовое планирование и бюджетирование Менеджмент качества Логистика и управление цепями поставок в наукоемком производстве Наукоемкие производства и кластеры Нормирование и оплата труда	
--	--	--	--

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины «Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса» направлен на формирование следующих компетенций:

универсальных компетенций (УК):

- способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий (УК-1);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);

общепрофессиональных компетенций (ОПК):

- способен критически оценивать возможности цифровых технологий для решения профессиональных задач, работать с цифровыми данными, оценивать их источники и релевантность (ОПК-6);

профессиональные компетенции (ПКО):

- способен разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (ПКО-12).

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать

- основы математических и экономических знаний;
- основные методы сбора, анализа и обработки данных;
- основы информационно-коммуникационных технологий;
- современные глобальные тенденции в инновационной сфере; сущность и структуру корпоративной культуры организации;

уметь

- диагностировать слабые и сильные стороны корпоративной культуры организации;
- решать стандартные задачи с применением информационно-коммуникационных технологий;
- выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
- использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии;

владеть

- способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

- способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты;
- способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии;
- способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1	5
Аудиторные занятия (всего)	18				18
В том числе:	-	-	-	-	
<i>Лекции</i>	9				9
<i>Семинары (С)</i>	9				9
<i>Самостоятельная работа студентов</i>	90				90
Общая трудоемкость	час	108			108
	зач. ед.	3			3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Всего, ак. час.	В том числе	
			Лекции	Семинары и практические занятия, в т.ч. ИЗ
1	Человеческий капитал и его составляющие.	3	2	1
2	Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации	3	1	2
3	Оценка персонала как человеческого капитала предприятия (организации).	2	1	1
4	Групповая динамика	2	1	1
5	Власть и лидерство в организации	2	1	1
6	Стили лидерства	2	1	1
7	Мотивации в организации	2	1	1
8	Управление конфликтами в организации	2	1	1
<u>Всего:</u>		18	9	9

Тема 1. Человеческий капитал и его составляющие.

Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации. Основные подходы к пониманию природы человеческого капитала. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т. Шульца. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Сущность и предназначение человеческого капитала организации. Элементы и признаки человеческого капитала. Структура человеческого капитала. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту (человеческий капитал, организационный капитал, капитал отношений).

Тема 2. Теории человеческого капитала.

Становление и развитие теории человеческого капитала. Концепции человеческого капитала. Концепция национального человеческого капитала. Взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК. Особенности национального человеческого капитала России. Анализ основных доктрин организации трудовых отношений в организации как основа управления человеческим капиталом. Человеческий капитал в теории социального времени. Роль и значение теории человеческого капитала в решении социально-экономических проблем

Тема 3. Классификация и виды человеческого капитала.

Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Виды социального капитала организации. Составляющие индивидуального человеческого капитала. Составляющие человеческого капитала предприятия. Составляющие национального человеческого капитала. Формирование и воспроизводство индивидуального человеческого капитала. Человеческий капитал организации. Три вида человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний). Субъектная структура человеческого капитала организации. Человеческий капитал личности как индивида. Человеческий капитал личности как члена организации

Тема 4. Методические основы стратегического управления человеческим капиталом организации.

Место и роль человеческого капитала в управлении организации. Система формирования, воспроизводства и управления человеческим капиталом. Структура системы управления человеческим капиталом. Принципы управления человеческим капиталом. Методы управления человеческим капиталом. Анализ человеческого капитала и возможностей его управления в организации. Модель управления человеческим капиталом. Отечественные и зарубежные особенности управления человеческим капиталом организации. Основные вопросы, решаемые УЧК. Стратегия УЧК. Направления стратегии управления человеческим капиталом. Эффективная стратегия управления человеческим капиталом в организации. Формирование и анализ культуры организации. Влияние культуры организации на управление и развитие человеческим капиталом организации

Тема 5. Теория и практика организации работы с персоналом как основа развития человеческого капитала организации.

Планирование и прогнозирование качественной потребности в персонале. Кадровое планирование. Набор и отбор персонала. Выбор приоритетного подхода к организации процесса повышения квалификации персонала. Выбор приоритетного подхода к замещению рабочих мест менеджеров. Выбор приоритетного критерия отбора кандидатов в состав резерва на выдвижение. Трудовая адаптация персонала. Сравнительный анализ основных стратегических подходов к организации основной оплаты труда и системы вознаграждений. Трудовая мотивация и стимулирование труда персонала. Выбор приоритетного подхода к организации премирования производственного персонала и сотрудников аппарата управления. Выбор приоритетного подхода

Тема 6. Лидерство

Основные этапы развития лидерологии. Теологические представления о лидерстве. Зарождение психологии лидерства. Этический подход к проблеме лидерства и руководства в Древнем Китае. Философы Древней Греции о проблеме лидерства и руководства. Оформление проблемы лидерства и руководства как научной проблемы: исследования Н. Макиавелли. Конкурирующие теории лидерства в XIX веке. Становление психологии лидерства: психогенетические исследования Ф. Гальтона. В. Вундт о проблеме лидерства и руководства. Психодинамический подход к проблеме лидерства и руководства. Психология лидерства в России.

Тема 7. Лидерство в организации

Лидерство и руководство. Лидерство и менеджмент. Лидерство в менеджменте. Роли менеджера. Управленческое лидерство. Концепция эффективности управленческого лидерства. Организационное лидерство. Организационная деятельность и управленческая

деятельность. Деструктивное руководство. Личность организационного лидера. Организационная одаренность. Движущие силы и условия развития организационного лидера. Лидерство в команде.

Тема 8. Проблема формирования личности лидера

Подходы к решению проблемы формирования личности лидера лидеров. Концепция «Кадрового резерва руководителей». Концепция «Планирование карьерой руководителей». Концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С. Никифорова. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров. Психологическое сопровождение развития личности успешного лидера организации. Понятие «психологическое сопровождение». Задачи и методы психологического сопровождения развития личности успешного лидера организации.

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л	С	Из них в ИФ	СРС	Всего час.
1.	Человеческий капитал и его составляющие.	2	1	1	13	17
2.	Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации	1	2	1	10	14
3.	Оценка персонала как человеческого капитала предприятия (организации).	1	1		15	17
4.	Групповая динамика	1	1		10	12
5.	Власть и лидерство в организации	1	1		10	12
6	Стили лидерства	1	1		10	12
7	Мотивации в организации	1	1		10	12
8	Управление конфликтами в организации	1	1		10	12
	ИТОГО	9	9	2	90	108

6. Лабораторный практикум не предусмотрен.

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Человеческий капитал и его составляющие.	Понятие, основные элементы, функции.	2
2	Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации	Понятие, основные элементы, функции. Развитие организации. Значимость личности в развитии организации.	1
3	Оценка персонала как человеческого капитала предприятия (организации).	Методы оценки. Качественная оценка. Количественная оценка. Формы и виды.	1

4	Групповая динамика	Решение задач на определение уровня развития группы. Управление развитием организации.	1
5	Власть и лидерство в организации	Связь и влияние на продуктивность работы в организации	1
6	Стили лидерства	Качественный анализ отличия стилей	1
7	Мотивации в организации	Формы мотивирования персонала.	1
8	Управление конфликтами в организации	Виды конфликтов. Методы решения конфликтных ситуаций	1

Темы рефератов, докладов, контрольных работ

1. Истоки возникновения теории человеческого капитала.
2. Феномен человеческого капитала в научных трудах Г. Беккера и Т.Шульца.
3. Виды человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).
4. Роль человеческого капитала в современном управлении.
5. Виды социального капитала организации. Свойства социального капитала организации.
6. Субъектная структура человеческого капитала организации.
7. Базовая субъектная структура человеческого капитала.
8. Производная субъектная структура человеческого капитала.
9. Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.
10. Объектная структура человеческого капитала – институциональный капитал и трудовой капитал.
11. Сущность интеллектуального капитала организации
12. Сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности».
13. Структура интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту. (Человеческий капитал. Организационный капитал. Капитал отношений).
14. Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала организации.
15. Отечественные и зарубежные особенности управления человеческим капиталом организации.
16. Пути развития человеческого капитала, организационного капитала, капитала отношений.
17. Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.
18. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации.
19. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.
20. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.
21. Интеллектуальный капитал и физический капитал: общее и особенное.
- 20 Товарный знак и репутация как составляющие потребительского (капитала отношений) капитала организации.
23. Сущность эмоционального капитала организации.
24. Нетрадиционный объект интеллектуальной собственности – коммерческая тайна.
25. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).
26. Сущностное содержание феномена «управление человеческим капиталом (УЧК)».
27. Структура компетенции специалиста по ЧР И ЧК.

28. Основные вопросы, решаемые УЧК. Стратегия УЧК.
29. Управление талантами как управление человеческим капиталом организации.
30. Основные элементы измерений человеческого капитала организации.
31. Основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.
32. Метод измерения человеческого капитала в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтга.
33. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting.
34. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
35. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
36. Представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
37. Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.
38. Понимание термина «управление знаниями».
39. Методологические подходы к управлению знаниями.
40. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления.
41. Эволюция процесса управления знаниями.
42. Содержание процесса управления знаниями.
43. Стратегии управления знаниями персонала организации.
44. Феномен обучающейся организации.
45. Сущностное содержание организационного научения.
46. Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала.
47. Основные группы технологий управления знаниями персонала организации.
48. Информационные технологии управления знаниями.
49. Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала.
50. Анализ культуры организации. Как происходит формирование культуры «нового» типа. Обозначьте положительные аспекты культуры организации в аспекте управления знаниями.
51. Анализ неформальных групп и их лидеров.
52. Структуры управления знаниями персонала организации.
53. Раскройте сущностное содержание механизма управления знаниями в трактовке автора. Перечислите и раскройте содержание основных этапов управления знаниями.
54. Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала в организации.

Темы эссе

1. Раскройте сущностное содержание трактовок человеческого капитала в научных трудах современников.
2. Уровни анализа и признаки человеческого капитала.
3. Место и роль управления человеческого капитала в управлении персоналом современной организации.
4. Покажите взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом».
5. Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и Управления человеческим капиталом (УЧК).

6. Взаимосвязь и значение управления знаниями и управления талантами для управления человеческим капиталом организации.
7. Каковы причины интереса к измерениям человеческого капитала организации?
8. Категории работников, «работающих со знаниями организации». Перечислите основные обязанности профессиональных работников со знаниями (по должностям).
9. Влияние культуры организации на управление человеческим капиталом организации.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Электронные учебные материалы, используемые преподавателями в образовательном процессе, мультимедийные презентации, банк тестовых заданий и др. представлены на порталах Economist и Web-local.

Для проведения занятий используется аудитория, имеющая следующее оборудование:

- аудиторная доска (с магнитной поверхностью и набором приспособлений для крепления демонстрационных материалов);
- экран;
- мультимедийный проектор;
- ноутбук.

№ п.п.	Фактический адрес учебных кабинетов и объектов	Перечень основного оборудования
1	Миклухо-Маклая, 6, аудитория 442	Мультимедийный проектор, аудиторная доска с магнитной поверхностью.

9. Информационное обеспечение дисциплины

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Access, Excel, PowerPoint, Word и т. д).

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационно справочные системы: Консультант плюс, Гарант, электронное издание УМК, ресурсы библиотеки РУДН, англоязычные ресурсы и порталы по экономике и пр.

В случае проведения занятий с использованием инновационных дистанционных технологий используются следующие аналоги:

- 1) Инфокоммуникационные аналоги учебных занятий по данной дисциплине;
- 2) Консультации онлайн.

Для самостоятельной работы студентов – мониторинг и изучение интернет-ссылок по дисциплине «Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса», изучение и анализ обзоров публикаций прессы.

Источники Интернет:

tpprf.ru

http://hr-portal.ru/c_culture_doc

<http://rutlib2.com/book/16690/p/12>

https://finances.social/upravlenie-personalom_709

<https://www.gd.ru/articles/8800-pest-analiz>

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Шагиахметова, А.Х. Лидерство: теория, практика и международные стандарты / А.Х. Шагиахметова ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань : Познание, 2012. - 188 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 135-148. - ISBN 978-5-8399-0417-

0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257763> (17.09.2018).

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 389 с. : ил. - (Серия «Учебные издания для бакалавров»). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02048-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (12.12.2018).
2. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике : монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова ; Федеральное агентство научных организаций, Российская академия наук, Институт социально-экономического развития территорий РАН. - Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. - 195 с. : схем., табл. - Библиогр.: с.157-172 - ISBN 978-5-93299-287-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499745> (09.04.2019).

б) дополнительная литература:

1. Александрова, Н. А. Управление человеческим капиталом : курс лекций / Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова. – Екатеринбург : Изд-во УрГУПС, 2014. – 181 с.
2. Андреева, Н. Ю. Управление знаниями в контексте организации [Электронный ресурс] / Н.Ю. Андреева // Экономическая наука - хозяйственной практике: материалы научной сессии IX Международной научно-практической конференции, Кострома 16-19 мая 2007 г. / отв. ред. В.В. Чекмарев. - Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. - С. 259-266. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/> <http://znanium.com/bookread.php?book=398726>
3. Брюхов А.М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». URL: [http://www.intell-service.ru/netcat_files/chelgum%20\(18\).2012.pdf](http://www.intell-service.ru/netcat_files/chelgum%20(18).2012.pdf).
4. Добровинский А.П. Комплексный подход к оценке человеческого капитала в коммерческих организациях // Сибирская финансовая школа. 2011. № 4. С. 136-139.
5. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. Учеб. пособие. Рек. Советом УМО вузов России по образованию в обл. менеджмента. Изд. 4-е, перераб. и доп. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова.- М.: Экзамен, 2015.- 415 с.
6. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Новосибирск: СибУПК, 2013. 112 с.
7. Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. - Пенза: изд-во ПГУ, 2012 – 61экз.
8. Лосева О.В. Оценка стоимости человеческого интеллектуального капитала в организации. URL: <http://www.teoria-practica.ru/-4-2010/ekonomika/loseva.pdf>.
9. Лукьянчикова, Т.Л. Человеческий капитал: основа и источник достойных доходов 27 населения: монография / Т.Л. Лукьянчикова. – Орел: Издатель А.Воробьев, 2011. – 356 с.
10. Пестов И.П. Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 385-389.
11. Романтеев П.В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала / Экономика, предпринимательство и право. 2011. № 2(2). С. 25-37.
12. Салихов, Б.В. Система управления корпоративными знаниями: сущность, современная специфика и функции [Электронный ресурс] / Б.В. Салихов. – Режим доступа: <http://bv-salikhov.ru/sistema-upravleniya-znaniyami.html> .
13. Смирнов, В.Т. Рынок человеческого капитала: монография [Текст] / В.Т. Смирнов, Е.М. Семёнова, Т.Л. Лукьянчикова. – М.: ООО «Издательство Машиностроение», 2008. – 271 с.
14. Смирнов, В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников. В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. Ч.1 – М.: Машиностроение-1, 2005. – 324 с.

15. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 320 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597>. - ЭБС
16. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография / Т.В. Зайцева. – М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль). (обложка) ISBN 978-5-16-005596-1, 30 экз. <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
17. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 159 с. <http://znanium.com/bookread.php?book=305158>
18. Фиценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. / под общ. ред. В.И. Яр-ных. М.: Вершина, 2006. 320 с.
19. Чеботарев, Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал [Текст] / Н.Ф. Чеботарев. – Аудит и финансовый анализ. – 2005, №4. – С.262-272.
20. Шингаров Г.Х. Человеческий капитал, человеческий потенциал и социальный капитал // Вестник МГАДА. 2012. № 4(16). С. 49-58.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

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

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Методика разработки и представления презентаций

Подготовка презентации выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов. Благодаря возможностям Powerpoint ключевая информация предоставляется в виде слайдов, благодаря чему улучшается восприятие и запоминание главных тезисов доносимого сообщения. Стандартизация презентаций экономит много времени и сил.

Подготовка презентации включает в себя 3 этапа:

1 этап – самостоятельный или с помощью преподавателя поиск информации по предложенной тематике;

2 этап – разработка слайдов, визуализирующих найденный материал;

3 этап – подготовка и представление самого доклада (выступления с презентацией).

На каждом из указанных этапов решаются свои задачи.

1 этап включает не только поиск и знакомство с необходимыми информационными ресурсами, но и требует от студента умения провести анализ изученных вопросов, самостоятельно сделать выводы, сформировать свою точку зрения по проблематике.

2 этап подразумевает непосредственную работу с программой Powerpoint и максимальное использование ее ресурсов. На этом этапе студентам необходимо решить 2 задачи – структурировать собранный материал и представить его в виде схем, рисунков, диаграмм. Наиболее частыми ошибками, и как результат – негативными следствиями этих ошибок на данном этапе являются:

1. Перенесение печатного документа на слайд, проецируемый на экран.

В результате аудитория теряет возможность визуального восприятия информации.

2. Перегруженность слайдов текстом.

3. Презентации Powerpoint – один из способов донесения информации.

Поэтому не стоит злоупотреблять художественным оформлением слайдов, а необходимо сконцентрироваться на том, что вы хотите с их помощью донести до аудитории.

4. Использование одних и тех же шаблонов компьютерных программ делает презентации скучными и предсказуемыми.

На этом этапе важно понимать, что задача слайда – дать визуальное подкрепление и понимание основной идеи. Эффективная презентация состоит из 3 элементов.

1. Проецируемые слайды – визуальные, в них должно быть минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку.

2. Текстовое содержание презентации. Аргументы, факты, примеры должны быть в устной речи, но не на слайдах.

3. Раздаточные материалы должны обеспечивать тот же охват, что и живое выступление. С их помощью появляется возможность избежать перегруженных текстом слайдов. Кроме того, слайдовая презентация заканчивается и в конце концов забывается, а раздаточные материалы можно унести с собой. К тому же они документируют ваше общение с аудиторией.

Залог успеха любой презентации - понимание простых концепций графического дизайна и их применение.

На 3 этапе готовится само выступление. На данном этапе основной задачей является приобретение студентами навыка и умения «донести» подготовленный материал до аудитории, заинтересовать слушателей. Наиболее частыми проблемами здесь являются:

1. Подготовив презентацию в виде слайдов, презентующий больше о ней не думает. В результате проведение презентации сводится к зачитыванию списков, отраженных на ее слайдах.

2. Выступающий студент «прячется» за свою презентацию, избегает дискуссии после своего выступления.

3. Powerpoint разъединяет презентующего и аудиторию. Вместо того чтобы стать главным действующим лицом выступления, человек превращается в обслуживающий проектор и компьютер персонал.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление/Специальность: 38.04.01 «Экономика»/ «Управление наукоемкими отраслями»

Дисциплина: «Управление человеческим капиталом и лидерство»

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (форы контроля уровня о ООП)					Экзамен/зачет	Баллы темы	Баллы раздела	
			Аудиторная работа			Самостоятельная работа					
			Опрос	Тест	Дискуссия	Контрольная работа	Интерактивные задания				Выполнение ДЗ
ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-11, ПК-12	Человеческий капитал и его составляющие. Понятие индивидуального человеческого капитала и его значение в развитии организации	Понятие, основные элементы, функции.	2				3		5		12
		Развитие организации.									
		Индивидуальный человеческий капитал	2								
		Значимость личности в развитии организации									

ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-11, ПК-12	Власть и лидерство в организации Стили лидерства	Связь власти и лидерства			5		3			8	13
		Качественный анализ отличия стилей						5		5	
		Влияние власти на продуктивность работы организации									
ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-11	Оценка персонала как человеческого капитала предприятия (организации).	Методы оценки. Формы и виды.			5				5		15
		Качественная оценка. Количественная оценка.			5						
ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-11	Управление конфликтами в организации Групповая динамика	Виды конфликтов.	2							2	4
		Методы решения конфликтных ситуаций	2							2	
ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-11	Мотивации в организации	Формы мотивирования персонала	2							2	7
		Влияние мотивации на продуктивность работы персонала						5		5	
ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ПК-11, ПК-12	Итоговый тест			19							19
ОК-3, ОПК-1, ОПК-2,	Дифференцированный зачет								30		30

ПК-11, ПК-12											
	ИТОГО	10	19	15		6		20	30		100

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Управление корпоративной культурой и этикой бизнеса» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчик:

Препод.

кафедры Прикладная экономика

А.Г. Демидова

должность, название кафедры

подпись

инициалы, фамилия

Руководитель программы

должность, название кафедры

подпись

_____ А.А. Чурсин _____

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

название кафедры

подпись

_____ А.А. Чурсин _____

инициалы, фамилия