

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.03.2022 22:28:02  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

  
личная подпись В.В. Шутенко  
инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

  
личная подпись В.В. Шутенко  
инициалы, фамилия

канд. экон. наук, доцент Макарова Людмила Михайловна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

Маркетинг персонала

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами  
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 2 (з.е.)

Всего учебных часов: 72 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	8	10	10

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2019

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Целью дисциплины является получение студентами основ теоретических знаний и практических навыков по формированию и реализации организационно-экономического механизма определения и удовлетворения потребности в персонале в рамках кадровой политики организации по привлечению работников в организацию.
Задачи дисциплины	Исходя из цели в процессе изучения дисциплины решаются следующие задачи: · студенты должны знать планирование кадровой работы и маркетинг персонала; · студенты должны уметь: обеспечивать организацию кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки; анализировать рынок труда; прогнозировать и определять потребность в персонале; участвовать в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации; · студенты должны владеть: современными методами управления персоналом.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Маркетинг Мотивация трудовой деятельности персонала Управление человеческими ресурсами
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Государственная итоговая аттестация

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ПК1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
Знать	Студент должен обладать знаниями основных функций управления персоналом, его мотивации, знанием решения стратегических и оперативных задач, знанием процессов формирования команды, знанием основ теорий мотивации.	студент должен обладать знаниями основных видов теории мотивации, знаниями видов мотивации, стимулирования персонала.  студент должен обладать знаниями основных направлений работы с персоналом,  форм и методов осуществления поставленных целей, организации работы по выполнению принятых решений.	Тест

Уметь	Должен обладать умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры, умением вести команду как лидер, умением организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	студент должен обладать умением подбора, найма и формирования персонала организации для наилучшего достижения целей производства, умением оценить работоспособность команды и каждого сотрудника отдельно.	Выполнение реферата
Владеть	Студент должен обладать навыками лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, навыками поддержания строя команды.	студент обладать навыками координации и контроля за выполнением намеченных мероприятий, постоянного совершенствования системы работы с персоналом, навыками рационализации и поощрения труда.	Презентация
ПК2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде			
Знать	Студент должен обладать знаниями способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций при разработке и принятии управленческих решений.	Студент должен обладать знаниями современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, видов конфликтов в организации.	Тест
Уметь	Должен обладать умением разрешать конфликтные ситуации в процессе разработки и принятия управленческих решений.	Должен обладать умением находить способы решения конфликта в организации; составления бизнес-плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.	Выполнение реферата
Владеть	Студент должен обладать навыками различными способами разрешения конфликтных ситуаций при разработке и принятии управленческих решений.	Студент должен обладать навыками прекращения конфликтов на разных стадиях, а также по перевода деструктивного конфликта в конструктивный, проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.	Презентация

#### 4. Структура и содержание дисциплины

### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
1.	Разработка управленческих решений	Эволюция управленческих решений. Определение управленческих решений. Основные участники принятия управленческих решений. Реализация управленческих решений. Анализ результатов принятых решений.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК2 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК2 Уметь ПК2 Владеть
2.	Методы принятия управленческих решений	Сущность и классификация методов принятия управленческих решений. Метод проб и ошибок. Метод контрольных вопросов. Морфологический анализ. Метод мозгового штурма.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК2 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК2 Уметь ПК2 Владеть
3.	Формулирование исходных представлений о процессе принятия управленческих решений.	Методы принятия решений. Этапы принятия решения. Ошибки руководителя при принятии управленческих решений. Классификация моделей поведения руководителей. Оценка последствий принятого решения	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК2 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК2 Уметь ПК2 Владеть
4.	Сущность и функции управленческого решения	Функции управленческих решений. Признаки и структура управленческого решения. Подготовка управленческого решения (постановка задач). Уровни принятия решений.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК2 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК2 Уметь ПК2 Владеть
5.	Контроль реализации управленческих решений	Основные виды контроля. Характеристики и принципы построения эффективной системы контроля. Государственный контроль. Повышение эффективности контроля. Реализация управленческого решения.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.2, 9.1.4	ПК1 Знать ПК2 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть ПК2 Уметь ПК2 Владеть

#### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

**Форма обучения: очная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	6	3	0	3	8
2.	6	3	0	3	8
3.	6	3	0	3	8
4.	6	3	0	3	6
5.	6	4	0	2	6
Промежуточная аттестация					
	2	0	0	0	4
Консультации					
	0	0	0	0	0

Итого	32	16	0	14	40
-------	----	----	---	----	----

**Форма обучения: очно-заочная, 10 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	7	3	0	4	5
2.	7	3	0	4	5
3.	7	3	0	4	5
4.	8	3	0	5	5
5.	9	4	0	5	8
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	40	16	0	22	32

**Форма обучения: заочная, 10 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	12
2.	2	1	0	1	12
3.	3	1	0	2	10
4.	3	1	0	2	10
5.	2	0	0	2	10
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	4	0	8	58

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно,

творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

#### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

### **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

#### **Тест для формирования «Знать» компетенции ПК1**

Вопрос №1 .

Виды оценки потребности в персонале:

*Варианты ответов:*

1. простые и сложные
2. количественные и качественные
3. эмпирические и теоретические

Вопрос №2 .

К преимуществам внешних источников привлечения персонала относятся

*Варианты ответов:*

1. низкие затраты на привлечение
2. появление новых импульсов для развития организации
3. длительный период адаптации

Вопрос №3 .

Что рассматривается в маркетинге персонала в качестве единицы товара на рынке труда:

*Варианты ответов:*

1. рабочее место
2. человек
3. способность к труду

Вопрос №4 .

Привлекательная презентация фирмы в Интернете относится к инструментам работы с общественностью

*Варианты ответов:*

1. да
2. нет

Вопрос №5 .

Основной маркетинговых исследований в области персонала являются:

*Варианты ответов:*

1. аналитико-прогностические методы
2. ненаучные методы
3. новая оргструктура системы управления персоналом
4. все вышеперечисленное

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК1**

1. Роль, сущность и свойства управленческого решения.
2. Требования, предъявляемые к технологии менеджмента, и важнейшие области принятия решений.
3. Организационно-распорядительная деятельность как форма осуществления решений.
4. Решения типичные для функций управления.
5. Организационное решение: цель и классификация.
6. Процесс и варианты причинно-следственного анализа.
7. Факторы, определяющие качество управленческих решений. Прогнозирование информации, необходимой для принятия решений.
8. Ограничения и критерии принятия решений.

9. Критерии важности проблемных ситуаций.
10. Экспертные методы принятия решений.
11. Моделирование процессов принятия управленческих решений.
12. Организация работ по разработке, внедрению и контролю реализации управленческого решения.
13. Стратегическое планирование как основа управленческих решений.
14. Анализ альтернативных действий. Анализ внешней среды и её влияния на реализацию альтернатив.
15. Природа неопределённости и риска.
16. Классификация рисков.
17. Состав и источники информации для принятия решений в условиях риска.
18. Риск принятия решений и риск реализации решений.
19. Способы оценки степени риска и размера возможного ущерба.
20. Система управления риском и финансовыми отношениями.
21. Приёмы снижения степени риска: диверсификация, лимитирование, страхование.
22. Методы повышения эффективности решений.
23. Разработка методов принятия управленческих решений в режиме управленческого консультирования.
24. Контроль как предупреждение возникновения кризисных ситуаций.
25. Управленческие решения и ответственность.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Презентация для формирования «Владеть» компетенции ПК1

1. Управление карьерой и кадровым резервом
2. Служба управления персоналом
3. Оценка эффективности управления персоналом
4. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом
5. Стратегия управления персоналом
6. Кадровая политика
7. Мотивационный механизм в теориях Маслоу

### Критерии оценки выполнения задания



Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

### Тест для формирования «Знать» компетенции ПК2

Вопрос №1 . Что включает в себя оценка как этап процесса управления?

*Варианты ответов:*

1. учет, контроль, корректировку, санкционирование
2. сбор и обработку информации, прогноз, планирование
3. принятие общих решений, распределение задач и ресурсов
4. нет верного ответа

Вопрос №2 .

Что такое организационный климат?

*Варианты ответов:*

1. совокупность ценностей, норм, убеждений, принципов, правил, разделяемых членами организации и влияющих на их поведение.
2. устойчивый набор ощущений, испытываемый членами организации по поводу восприятия ценностей, норм, убеждений, принципов, правил, разделяемых членами организации.
3. стандарты и критерии, которым люди следуют в своей жизни

Вопрос №3 .

Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

*Варианты ответов:*

1. культура Гермеса
2. культура Аполлона
3. культура Диониса

Вопрос №4 .

Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?

Варианты ответов:

1. культура Аполлона
2. культура Гермеса
3. культура Афины

Вопрос №5 .

Назовите группу потребностей, которая соответствует низшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

Варианты ответов:

1. потребность в безопасности
2. физиологические потребности
3. потребность в социальных связях

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК2

1. Сущность и задачи управления персоналом
2. Корпоративная культура: сущность, понятие
3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием
4. Кадровое, информационное, техническое, правовое обеспечение системы управления персоналом
5. Планирование потребности в персонале
6. Системы стимулирования на предприятии и пути её совершенствования
7. Система мотивации в организации и пути её совершенствования
8. Принципы управления персоналом
9. Оценка персонала организации
10. Стили управления персоналом

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области

Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--

### Презентация для формирования «Владеть» компетенции ПК2

1. Анализ кадрового потенциала
2. Подбор персонала и профориентация
3. Персонал предприятия как объект управления
4. Принципы руководства персоналом в японском менеджменте
5. Формирование команды
6. Управление конфликтами
7. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
8. Планирование расстановки персонала организации
9. Перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры
10. Маркетинг персонала
11. Информационные технологии в системе управления персоналом предприятия

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### Тема 1. Разработка управленческих решений

1. Роль обратной связи в процессе разработки управленческого решения.
2. Способы установления обратной связи.
3. Основные этапы процесса разработки управленческих решений.

4. Методы моделирования.
5. Структура бизнес - процесса.
6. Что понимается под анализом внешней среды для принятия управленческого решения.
7. Роль руководителя при принятии управленческих решений.

*Тема 2. Методы принятия управленческих решений*

8. Что означает термин «управленческое решение» как явление и как процесс? Сформулируйте определение УР.
9. Каковы особенности технических, биологических и социальных систем, в которых разрабатывают и реализуют решения?
10. Характеристика объектов управленческого решения.
11. В чем заключается экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческого решения?
12. Перечислить требования, предъявляемые к управленческим решениям и условия их реализации.
13. Содержание процедур и общих функций управления при разработке управленческих решений?
14. Алгоритм формирования нового управленческого решения.

*Тема 3. Формулирование исходных представлений о процессе принятия управленческих решений.*

15. Анализ проблем.
16. Этап выработки предположений (гипотез).
17. Экспериментальная проверка альтернатив.
18. Классификация моделей поведения руководителей.
19. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
20. Основные черты стилей руководства.
21. Способы решения ошибочно принятых управленческих решений.

*Тема 4. Сущность и функции управленческого решения*

22. Понятие управленческого решения.
23. Признаки управленческих решений.
24. Функции управленческих решений.
25. Уровни принятия решений.
26. Классификация управленческих решений.
27. Этапы процесса разработки управленческих решений.

*Тема 5. Контроль реализации управленческих решений*

28. Виды контроля.
29. Составляющие системы контроля.
30. Функции государственного контроля.
31. Этапы реализации управленческих решений.
32. Основные способы повышения эффективности контроля.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено

Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="http://smartandmarketing.com/">http://smartandmarketing.com/</a></li> <li>4. <a href="https://nekotler.ru/marketing-sites/">https://nekotler.ru/marketing-sites/</a></li> <li>5. <a href="https://www.cossa.ru/">https://www.cossa.ru/</a></li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Патласов О.Ю.	Маркетинг персонала	Дашков и К	2018	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85252.html">http://www.iprbookshop.ru/85252.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Шлендер П.Э. Лукашевич В.В. Мостова В.Д. Артемьев А.Н. Соскин Я.Г.	Управление персоналом	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71073.html">http://www.iprbookshop.ru/71073.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Красовский Ю.Д.	Организационное поведение	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71032.html">http://www.iprbookshop.ru/71032.html</a>	по логину и паролю
9.1.4	Масалова Ю.А.	Маркетинг персонала	Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/87128.html">http://www.iprbookshop.ru/87128.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Калюгина С.Н. Савченко И.П. Мухорьянова О.А.	Маркетинг персонала	Северо-Кавказский федеральный университет	2016	практикум	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/66048.html">http://www.iprbookshop.ru/66048.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Пичурин И.И. Обухов О.В. Эриашвили Н.Д.	Основы маркетинга. Теория и практика	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71036.html">http://www.iprbookshop.ru/71036.html</a>	по логину и паролю

## 9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным

направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.