



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS**

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 27 марта 2025 г. № 8)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
27 марта 2025 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
(программа повышения квалификации)**

«Управление персоналом»

Москва – 2025

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) **«Управление персоналом»** относится к дополнительному образованию, подвид – дополнительное профессиональное образование, программа повышения квалификации. Программа включает в себя: общую характеристику программы, цели и задачи программы, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы курсов, список литературы, методические рекомендации, условия реализации программы.

Нормативные основания для разработки дополнительной профессиональной программы:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Профессиональный стандарт: «Специалист по управлению персоналом», утвержден приказом Министерством труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022 г., № 109н;
- Лицензия на осуществление образовательной деятельности, выданная Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки со сроком действия «бессрочно» (Регистрационный номер лицензии: № Л035-00115-77/00096663;
- Устав Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт международных экономических связей» (далее – ИМЭС, Институт).

Раздел 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Пояснительная записка

Реализация образовательной программы направлена на:

- удовлетворение индивидуальных потребностей слушателей в интеллектуальном развитии;
- формирование общей и профессиональной культуры слушателей;
- создание и обеспечение необходимых условий личностного развития и профессионального роста;
- совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Объем программы – общее количество часов, запланированных на весь период обучения, необходимых для освоения программы — **108 часов**.

Форма обучения – заочная.

С учетом особенностей и образовательных потребностей слушателей возможно освоение части образовательной программы по индивидуальному плану, в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами ИМЭС.

Образовательная деятельность осуществляется на государственном языке Российской Федерации.

Категория слушателей: к освоению программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа может быть реализована с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (далее – ЭОиДОТ), в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Института.

Форма контроля: программой предусмотрен контроль в форме компьютерного тестирования.

Лицам, успешно освоившим образовательную программу, выдается удостоверение о повышении квалификации.

2.2. Цель и задачи программы

Цель – формирование профессиональных компетенций в области управления персоналом, необходимых для эффективной реализации стратегических и оперативных функций в организациях.

Задачи:

- ознакомление с теоретическими и методологическими основами управления персоналом, правовыми аспектами;
- выявление ключевых факторов, влияющих на межкультурную коммуникацию и предотвращение конфликтов в коллективе;
- приобретение знаний, необходимых разработки и внедрения систем мотивации персонала, включая использование КРІ в оценке эффективности;
- формирование навыков построения и поддержания корпоративной культуры, а также управления социальными и правовыми аспектами деятельности персонала.

2.3. Планируемые результаты освоения программы

В результате обучения по программе «**Управление персоналом**» слушатели совершенствуют и (или) получают следующие профессиональные компетенции в соответствии с Профессиональным стандартом: «Специалист по управлению персоналом», утвержденным приказом Министерством труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022 г., № 109н:

ПК-1. Способен осуществлять деятельность по оценке и развитию персонала.

ПК-2. Способен осуществлять деятельность по организации, мотивации и стимулированию труда персонала.

В рамках совершенствования и (или) получения профессиональных компетенций слушатель должен:

знать:

- основные теории и методы управления персоналом;
- принципы и методы оценки и развития персонала;
- законодательные и правовые аспекты, регулирующие трудовые отношения;
- основы межкультурной коммуникации и их влияние на управление;
- концепции корпоративной культуры и социальной ответственности;
- методы и инструменты оценки эффективности системы мотивации на основе КРІ;

уметь:

- оценивать потребности в развитии персонала;
- организовывать и проводить мероприятия по развитию профессиональных компетенций сотрудников;
- применять методы межкультурной коммуникации в управлении мультикультурными командами;
- анализировать и разрешать конфликты в коллективе;
- разрабатывать и внедрять корпоративные ценности и культуру;
- организовывать и проводить мероприятия по мотивации и стимулированию труда;

владеть:

- навыками работы с инструментами оценки и развития персонала;
- навыками применения правовых норм в управлении трудовыми отношениями;

- навыками ведения переговоров и разрешения конфликтов;
- навыками создания и поддержания корпоративной культуры;
- способностью разрабатывать и реализовывать стратегии мотивации персонала;
- навыками использования системы КРІ для оценки эффективности работы персонала.

2.4. Учебный план

№ п/п	Название курсов	Количество часов				Форма контроля
		Всего	Теория	Сам. раб	Контроль	
1.	Теория и методология управления персоналом	13	6	6	1	Компьютерное тестирование
2.	Менеджмент	14	6	7	1	Компьютерное тестирование
3.	Межкультурная коммуникация	13	6	6	1	Компьютерное тестирование
4.	Правовое регулирование деятельности персонала	14	6	7	1	Компьютерное тестирование
5.	Конфликтология	14	6	7	1	Компьютерное тестирование
6.	Корпоративная культура и корпоративная социальная ответственность	14	6	7	1	Компьютерное тестирование
7.	Система мотивации персонала на основе КРІ	14	6	7	1	Компьютерное тестирование
	Итоговая аттестация	12		10	2	Компьютерное тестирование
	ИТОГО:	108	42	57	9	

2.5. Календарный учебный график

Месяцы	1-я неделя	2-я неделя	3-я неделя	4-я неделя
Кол-во часов	27	27	27	27

2.6. Рабочие программы курсов

2.6.1 Рабочая программа курса «Теория и методология управления персоналом»

Целью курса «Теория и методология управления персоналом» является формирование и развитие системы знаний, навыков и умений в области управления человеческим капиталом (ресурсом) в различных отраслях и сферах деятельности.

В результате изучения курса «Теория и методология управления персоналом» обучающийся должен:

Знать: основы управления человеческим капиталом; формы мотивации и стимулирования труда персонала.

Уметь: применять знания технологий управления человеческими ресурсами организации.

Владеть: навыками формулирования предложений мотивации и стимулирования персонала.

Объем курса. Всего – 13 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 6 часов.

Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Теоретико-методологические основы управления ресурсами человека	2	2	4
2. Специфика управления трудовыми ресурсами в условиях рынка	2	2	4
3. Технологии управления человеческими ресурсами организации	2	2	4
Контроль			1
ИТОГО:	6	6	13

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

1. Укажите теорию мотивации, которую предложил Клейтон Альдерфер:

- а) ERG (CBP);
- б) двух факторов;
- в) ожидания;
- г) приобретенных потребностей;
- д) справедливости.

2. Основными функциями подсистемы развития персонала являются:
(Выберите три правильных ответа)

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала;
- е) организация трудовых отношений.

3. Эффективность систем управления персоналом организации определяется:

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

Типовое задание для оценки умений

Вы являетесь HR-специалистом в компании и вам поручено провести анализ эффективности последних кадровых решений. Воспользуйтесь информационно-аналитическими технологиями (например, системой управления персоналом, BI-системой или другими

инструментами) для сбора и анализа данных о прошлых наймах, увольнениях, повышениях и перемещениях сотрудников. Определите основные показатели эффективности, такие как средняя продолжительность работы сотрудников, уровень текучести кадров, стоимость найма и обучения новых сотрудников и т.д. На основе полученных данных сделайте выводы о том, какие кадровые решения были наиболее успешными и какие могут быть улучшены.

Типовое задание для оценки навыков

Ваша компания столкнулась с проблемой конфликтов и недостаточной эффективностью работы команд. Вам необходимо разработать стратегию управления конфликтами и построения эффективных команд, чтобы повысить сотрудничество, коммуникацию и достижение общих целей. Воспользуйтесь навыками в области анализа конфликтов, управления эмоциями, проведения тренингов по командной работе и разработки системы мотивации. Предложите план действий, определите необходимые ресурсы (время, бюджет, внешние консультанты) и оцените ожидаемые результаты от внедрения стратегии.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568774>
2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560094>

Дополнительная литература

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564648>
2. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559924>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <https://urait.ru> - ЭБС «Образовательная платформа «Юрайт»
2. <http://biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3. https://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364 - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <https://www.consultant.ru/online/> – Справочно-поисковая система «КонсультантПлюс»
5. <http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал «Экономика

Социология Менеджмент»

6. <http://economicus.ru> - экономический портал, где представлены работы и биографии известных экономистов, профессиональный каталог экономических ресурсов Интернет, экономическая конференция, учебно-методические материалы для преподающих и изучающих экономику, подборка словарей, энциклопедий, справочников по самым разнообразным областям экономики, наиболее полное собрание лекций по экономической теории.

7. <http://www.aup.ru/> – Административно-управленческий портал - бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии.

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.6.2 Рабочая программа курса «Менеджмент»

Целью курса «Менеджмент» является формирование системы знаний, навыков и умений в области управления, адекватной современному этапу развития мировой цивилизации и выступающей предпосылкой эффективной самореализации личности в различных отраслях экономики и сферах деятельности.

В результате изучения курса «Менеджмент» обучающийся должен:

Знать: теоретические основы менеджмента; основы организационной среды менеджмента.

Уметь: анализировать различные ситуации, используя знания теории менеджмента; анализировать внутренние факторы и оценивать влияние элементов внешней среды на деятельность организации.

Владеть: навыком применения знаний теории менеджмента для решения профессиональных задач; навыками разработки обоснованных управленческих решений с целью осуществления регулирования и контроля в системе менеджмента.

Объем курса. Всего – 14 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 7 часов. Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Менеджмент: диалог с историей и современность. Теоретико-методологические основы и среда менеджмента	2	2	4

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
2. Основные функции и инструментарий менеджмента, формальные и неформальные отношения в организации	2	3	5
3. Этика и психология делового общения, основы конфликтологии, эффективность управленческой деятельности и национальные особенности менеджмента	2	2	4
Контроль			1
ИТОГО:	6	7	14

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

- Основными факторами (силами) внутренней среды организации являются:
 - поставщики, посредники, клиенты, конкуренты и др.;
 - менеджеры, персонал, организационная культура и др.;
 - государство, рынок, СМИ, церковь и др.;
 - люди, финансы, информационно-технологические и материальные ресурсы.
- Основными концепциями развития организации являются:
 - производственная, финансовая, социальная;
 - авторитарная, демократическая, либеральная;
 - экономическая, демографическая, морально-психологическая;
 - стратегическая, тактическая, оперативная.
- SWOT-анализ предполагает исследование, соответственно:
 - сильных и слабых сторон, возможностей и угроз;
 - сильных и слабых сторон, угроз и возможностей;
 - слабых и сильных сторон, угроз и возможностей;
 - слабых и сильных сторон, возможностей и угроз.

Типовое задание для оценки умений

В книге «Популярный менеджмент» ее автор утверждает, что одна из главных проблем россиян заключается не только «в том, что они бедны в богатейшей стране мира. Многие из них не считают себя бедняками. Ведь рядом есть те, которые живут еще хуже» .

В чем Вы согласны с указанным «диагнозом», а в чем нет?

Как факт социального расслоения и крайне низких доходов значительной части россиян сказывается на отношении менеджеров высшего, среднего и низшего уровней к своим подчиненным? Приведите 2-3 примера.

Начальник мастерской подпись Н.И. Смирнов»

Типовое задание для оценки навыков

В обзоре, проведенном Renaissance Worldwide и журналом CFO Magazine среди 200 крупнейших западных компаний, удалось выявить следующие недостатки традиционных систем

оценки эффективности деятельности компаний: видение и стратегия не обеспечивают руководства к действию. Менее 40% менеджеров среднего звена и 5% сотрудников более низкого уровня четко понимают видение и действуют на основе стратегии, а задачи, достижения и инициативы сотрудников не связаны со стратегией. Как правило, они устанавливаются в соответствии с годовым финансовым планом. Только 50% высших руководителей, 20% менеджеров среднего уровня и 10% сотрудников низшего уровня осуществляют свои действия и используют системы поощрения, ориентированные на исполнение стратегии.

Каким образом следует изменить систему стимулирования сотрудников предприятия, чтобы она была ориентирована на реализацию стратегии предприятия? Какие показатели премирования и другие стимулы должны присутствовать в такой программе стимулирования сотрудников гостиничного предприятия?

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Понуждаев, Э. А. Основы менеджмента : учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты) : [16+] / Э. А. Понуждаев, М. Э. Семенова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 406 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618660>
2. Менеджмент : учебник для вузов / под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 595 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18246-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560488>

Дополнительная литература

1. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568543>
2. Практический курс менеджмента : учебник для вузов / под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17637-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560746>
1. Менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560008>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <http://biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> - ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. https://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364 - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <https://www.consultant.ru/online/> — Информационная справочная система «КонсультантПлюс»
5. <https://www.cfin.ru/> — База данных «Библиотека управления» Корпоративный менеджмент
6. <https://iq.hse.ru/> — Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.6.3 Рабочая программа курса «Межкультурная коммуникация»

Целью курса «Межкультурная коммуникация» является формирование у обучающихся теоретических знаний в области межкультурной коммуникации, формирование готовности обучающихся к межкультурному общению и развитие способности к адаптации в иноязычном мире.

В результате изучения курса «Межкультурная коммуникация» обучающийся должен:

Знать: основные положения и проблематику теории межкультурной коммуникации.

Уметь: дифференцировать социокультурные особенности реалий и коммуникантов в социальном и профессиональном общении.

Владеть: способностью анализировать и учитывать в социальном и профессиональном общении межкультурное разнообразие общества.

Объем курса. Всего – 13 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 6 часов. Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Актуальность проблем межкультурной коммуникации в современных условиях	3	3	6
2. Межкультурные различия в деловой коммуникации	3	3	6
Контроль			1
ИТОГО:	6	6	13

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

1. Межкультурной коммуникацией называется ...

а) общение языковых личностей или групп личностей, принадлежащих к различным лингвокультурным сообществам;

б) утвердившаяся на практике система применения совокупности определенных средств и методов вовлечения людей в процесс создания, освоения, сохранения и распространения культурных ценностей;

в) процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого Европейского пространства высшего образования;

г) восприятие культуры глазами ее носителя.

2. Культурная среда представляет собой ...

а) условия и услуги, предоставляемые юридическими и физическими лицами для удовлетворения гражданами своих культурных потребностей;

б) совокупность продуктов интеллектуальной и материальной деятельности народа;

в) культурные изменения, причинно обусловленные предыдущим ее состоянием;

г) конкретное своеобразие и проявление общественных отношений в сфере культуры и досуга.

3. Стереотипами называется ...

а) установка предвзятого и враждебного отношения к чему-либо без достаточных для такого отношения оснований или знания;

б) совокупность специфических физических и духовных качеств, норм поведения и деятельности, типичных для представителей той или иной нации;

в) система обязательных правил поведения, санкционированных государством и выраженных в определенных нормах;

г) определенные убеждения и «привычные знания» людей относительно качеств и черт характера других индивидов, а также событий, явлений, вещей.

Типовое задание для оценки умений

Прочитайте характеристики, данные одному и тому же человеку. Ответьте на вопросы:

Почему этот человек получает так много характеристик? Есть ли противоречие в этих характеристиках? К какой культуре принадлежит этот человек? Что для него будет своим и чужим?

Один и тот же человек может быть россиянином (гражданин России), учителем (социальная роль), представителем среднего класса (принадлежность к страте / классу), мужчиной (гендерная характеристика), буддистом (вероисповедание), арабом (этническое происхождение), выходцем из Африки (культурно-хозяйственный регион), холостым (семейное положение) и считать своим родным языком русский.

Типовое задание для оценки навыков

В российскую компанию приехал сотрудник (менеджер среднего звена) из США (Великобритании; Австралии; Испании; Италии; Франции; Израиля; Сингапура). Какие рекомендации в каждом конкретном случае вы дадите в отношении рабочей и частной жизни для максимально быстрой и безболезненной адаптации? Обоснуйте свой ответ.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 324 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02346-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560448>

2. Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации : учебник для вузов / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 123 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16590-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564018>

Дополнительная литература

1. Юдина, А. И. Культурная политика: межкультурная коммуникация и международные культурные обмены : практическое пособие для вузов / А. И. Юдина, Л. С. Жукова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 47 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11591-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566446>

2. Михайлова, О. А. Лингвокультурологические аспекты толерантности : учебник для вузов / О. А. Михайлова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08425-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564075>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <http://biblioclub.ru> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> – ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. https://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364 – научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <https://student2.consultant.ru/> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент информационной справочной системы «КонсультантПлюс»
5. <https://geo-culture.ru/> - Межкультурные отличия в бизнесе.
6. <https://interactive-science.media/ru/keyword/589/articles?page=2> Интерактивная наука

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.6.4 Рабочая программа курса «Правовое регулирование деятельности персонала»

Целью курса «Правовое регулирование деятельности персонала» является содействовать приобретению теоретических знаний и практических навыков в сфере правового регулирования трудовых отношений, успешному применению этих знаний и навыков в профессиональной деятельности.

В результате изучения курса «Правовое регулирование деятельности персонала» обучающийся должен:

Знать: систему понятий и категорий трудового права, особенности трудовых правоотношений.

Уметь: ориентироваться в трудовом законодательстве и правоприменительной практике.

Владеть: навыком осуществления профессиональной деятельности, соблюдая нормы трудового законодательства.

Объем курса. Всего – 14 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 7 часов. Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Трудовой договор	2	2	4
2. Рабочее время и время отдыха. Оплата труда	2	2	4
3. Трудовая дисциплина и охрана труда. Защита трудовых прав работников	2	3	5
Контроль			1
ИТОГО:	6	7	14

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

1. Не признается дискриминацией в сфере труда:
 - а) выплата зарплаты в повышенном размере беременной женщине, при условии выполнения ею работы в объеме, равном работе других сотрудников;
 - б) отказ лицу в трудоустройстве в областном центре из-за проживания в сельской местности;
 - в) прием на работу лица, окончившего институт и имеющего 10 лет стажа при отказе в трудоустройстве лицу, только что получившему диплом с отличием университета по той же специальности;
 - г) оплата изготовленной продукции по сниженным расценкам ученику токаря.
2. Не вправе принимать локальные нормативные акты:
 - а) работодатели – юридические лица;
 - б) работодатели – индивидуальные предприниматели;
 - в) работодатели – физические лица, не осуществляющие предпринимательской деятельности;
 - г) работодатели – государственные учреждения.
3. Стороны трудовых отношений:
 - а) работодатель;
 - б) органы занятости;
 - в) комиссия по трудовым спорам;
 - г) работник.

Типовое задание для оценки умений

ООО «Дорожно-строительная компания» принимает на работу следующих лиц: гражданина РФ, гражданина Республики Беларусь, гражданина Украины, гражданина Узбекистана и гражданина Китая.

На какой максимальный срок может быть заключен трудовой договор с каждым из указанных граждан? Требуется ли получение каких-либо разрешительных документов?

Типовое задание для оценки навыков

Мухина, работающая в отделе кадров муниципального учреждения, устроилась по совместительству завхозом в коммерческую фирму. После оформления трудового договора на работе по совместительству, с ней заключили договор о полной материальной ответственности. При последующем увольнении выяснилось, что часть материальных ценностей на складе фирмы отсутствует. От Мухиной потребовали вернуть сумму, в которую были оценены исчезнувшие вещи. Мухина отказалась, мотивируя это тем, что она устраивалась работать по совместительству, а с совместителями договор о полной материальной ответственности не мог быть заключен, так как это не основной работник. Работодатель обратился в суд.

Дайте юридическую оценку позициям сторон трудового спора.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

Нормативные правовые акты и иные документы (доступно по ссылке <http://pravo.gov.ru>)

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://www.pravo.gov.ru>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (с последующими изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с последующими изм. и доп.) // СЗ РФ. - 2013. - №52 (ч.1). – Ст.6991.
4. Федеральный закон от 12 января 1996 №10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (с последующими изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. - №3. – С.148.
5. Федеральный закон от 27 ноября 2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с последующими изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2002. - № 228. – Ст.4741.
6. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (с последующими изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2010. - № 31. – Ст.4162.
7. Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" (с последующими изм. и доп.) // 2016. - № 27 (ч.1). – Ст.4147.
8. Закон РФ от 19 апреля 1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации" (с последующими изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. - №17. – Ст.1915.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (с последующими изм. и доп.) // БВС. – 2004. - №6.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // БВС. – 2007. - №1.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // БВС. – 2014. - №4.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" //

БВС. – 2015. - №7.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" // БВС. – 2015. - №12.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" // БВС. – 2018. - №7.

Учебная литература:

1. Трудовое право : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19277-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559691>

2. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20499-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/558266>

Дополнительная литература

1. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для вузов / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 290 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19287-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560092>

2. Ответственность по трудовому праву : учебник для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566784>

3. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 252 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18851-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560812>

4. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19905-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559690>

5. Трудовое право : учебник для вузов / под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 328 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19546-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560209>

6. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561605>

7. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561606>

8. Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 458 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-21213-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/569325>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <http://biblioclub.ru> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> – ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. <https://elibrary.ru> – научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <http://www.government.ru> – официальный сайт Правительства Российской Федерации
5. <http://www.kremlin.ru> – официальный сайт Президента Российской Федерации
6. <https://sudrf.ru> – Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие»
7. <http://pravo.gov.ru> – Государственная система правовой информации «Законодательство России»
8. <https://sudact.ru> – Судебные и нормативные акты РФ
9. <http://www.rosпотребнадзор.ru/documents/documents.php> – База данных Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы»
10. <https://student2.consultant.ru/> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент информационной справочной системы «КонсультантПлюс»

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.6.5 Рабочая программа курса «Конфликтология»

Целью курса «Конфликтология» является овладение обучающимися необходимыми систематизированными теоретическими знаниями о природе конфликта, особенностях его протекания в коллективе, а также в выработке прикладных навыков и умений позволяющих, в частности, прогнозировать, предотвращать конфликты, управлять ими, вести переговоры.

В результате изучения курса «Конфликтология» обучающийся должен:

Знать: теоретические основы конфликтологии; методы анализа конфликтов.

Уметь: осуществлять социальное взаимодействие, учитывая особенности поведения при конфликте; анализировать конфликтные ситуации в организации.

Владеть: навыками определения конфликтной ситуации и осуществления социального взаимодействия с учетом особенностей поведения при конфликте; навыком решения конфликтных ситуаций в организации.

Объем курса. Всего – 14 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 7 часов. Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Стратегия поведения в конфликте	3	3	6
2. Организационные изменения и оптимальные управленческие решения как условие предупреждения и разрешения конфликтов	3	4	7
Контроль			1
ИТОГО:	6	7	14

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

1. Социобиологическая теория конфликта выводит его причину из:
 - а) социального неравенства людей;
 - б) естественной агрессивности человека вообще;
 - в) несовершенства человеческой психики.

2. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий в подростковом возрасте, называются:
 - а) конструктивными;
 - б) деструктивными;
 - в) реалистическими;
 - г) альтруистическими.

3. Заблаговременной подготовкой возможного отступления на подготовленные позиции является:
 - а) рефлексивная защита;
 - б) рефлексивное управление;
 - в) рефлексивный прогноз.

Типовое задание для оценки умений

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы.

Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Типовое задание для оценки навыков

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию.

Является ли описанная ситуация конфликтом? Спроектируйте перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 200 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17752-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533668>
2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540916>

Дополнительная литература

1. Бунтовская, Л. Л. Конфликтология : учебник для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 144 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08403-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563046>
2. Охременко, И. В. Конфликтология : учебник для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563551>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <https://urait.ru>– ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
2. <http://biblioclub.ru>- ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
3. <https://elibrary.ru> - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
4. <http://www.encyclopedia.ru> - Мир энциклопедий
5. <http://www.consultant.ru> – Справочная правовая система «Консультант Плюс».
6. <https://4brain.ru/psy> – Психология человека
7. <https://postnauka.ru/themes/psihologiya> – Психология на портале Постнаука

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.6.6 Рабочая программа курса «Корпоративная культура и корпоративная социальная ответственность»

Целью курса «Корпоративная культура и корпоративная социальная ответственность» является знакомство обучающихся с основами социальной ответственности и современными концепциями корпоративной социальной ответственности, с аспектами практического использования данных знаний в профессиональной деятельности.

В результате изучения курса «Корпоративная культура и корпоративная социальная ответственность» обучающийся должен:

Знать: основы социальной и корпоративной социальной ответственности; основы корпоративной ответственности персонала в организации.

Уметь: учитывать аспекты социальной и корпоративной социальной ответственности при взаимодействии в команде; анализировать и оценивать деятельность персонала организации в отношении соблюдения корпоративной социальной ответственности.

Владеть: навыками учета эффектов и последствий своей профессиональной деятельности, основываясь на принципах социальной ответственности при взаимодействии в команде; навыком управления корпоративной социальной ответственностью персонала организации.

Объем курса. Всего – 14 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 7 часов.

Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Сущность и содержание социальной и корпоративной социальной ответственности	2	2	4
2. Развитие концепции корпоративной социальной ответственности в России, ее восприятие бизнес-сообществом и будущие перспективы	2	2	4
3. Глобализация корпоративной социальной ответственности. Особенности корпоративной социальной ответственности транснациональных корпораций	2	3	5
Контроль			1
ИТОГО:	6	7	14

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

1. Социальная ответственность представляет собой:

- а) правило;
- б) этический принцип;
- в) закон, обязательный для исполнения;
- г) норматив.

2. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в:

- а) США;
- б) Великобритании;
- в) Японии;

г) Германии.

3. Баланс в отношениях между всеми участниками корпоративной среды может быть достигнут:

- а) путем максимизации прибыли;
- б) в процессе переговоров и установления договоренностей между участниками корпоративной среды;
- в) путем разработки и утверждения определенного перечня документов, регламентирующих правила взаимоотношений и устанавливающих структуру в рамках корпоративной среды;
- г) должна быть разработана продуманная кадровая политика.

Типовое задание для оценки умений

Крупнейший банк Великобритании «Co-operative bank» – один из лидеров в распространении принципов социальной ответственности в банковской сфере.

Важный документ, регулирующий его деятельность, – «Политика этических инвестиций». Она включает 8 пунктов, где описывается позиция компании в отношении социальных инвестиций, определяющих ее отказ от участия в сделках по продаже оружия представителям диктаторского режима, от инвестиций в табачные компании и организации, занимающиеся производством и продажей натурального меха.

«Co-operative bank» стал одним из первых английских банков, опубликовавших ежегодный отчет (за 1997г.) о политике и программе социальной ответственности. Компания регулярно проходит социальный аудит и основывает свою маркетинговую политику на этических принципах. Помимо внедрения КСО в деловую практику, публикации своей политики и отчетов, банк расходует более 3,2 млн. долл. США на различные общественно значимые программы.

1. Определите, какой концепции корпоративной социальной ответственности придерживается данная компания. Охарактеризуйте данную концепцию.

2. Какие выгоды извлекает компания из публикаций своих ежегодных отчетов о политике и программе социальной ответственности?

Типовое задание для оценки навыков

Гражданин Иванов обратился в адвокатское бюро с вопросом о том, какие виды деятельности являются предпринимательской деятельностью.

- Выполнение гражданином Ивановым ремонтных работ по заказам своих родственников, знакомых, соседей и других лиц.

- Вклады гражданина Иванова в банковских учреждениях и систематическое получение прибыли в виде процентов, которая, однако, по мнению Иванова, составляет размер, не превышающей размер инфляции в стране, в связи с чем не может рассматриваться как прибыль.

- Оказание услуг по репетиторству – подготовка школьников по иностранному языку для поступления в учебные учреждения.

- Получение авторских вознаграждений от издательств за публикацию книг и вознаграждений по лицензионным договорам за использование созданного Ивановым изобретения.

По мнению представителя, адвокатского бюро, все виды деятельности, которыми занимается Иванов, не являются предпринимательской, за исключением выполнения ремонтных работ для лиц, не являющихся его родственниками.

Прав ли представитель адвокатского бюро? Проведите юридическую консультацию гр-ну Иванову и оформите юридическое заключение.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560348>
2. Божук, С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09589-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561430>
3. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / под редакцией Э. М. Короткова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19091-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560025>

Дополнительная литература

1. Аникеева, О. П. Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность : учебник и практикум для вузов / О. П. Аникеева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12389-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/566831>
2. Завьялова, Е. Б. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / Е. Б. Завьялова, Ю. К. Зайцев, Н. В. Студеникин. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 125 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08409-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561057>
3. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536060>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <http://biblioclub.ru> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> – ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. <https://student2.consultant.ru/> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент
4. <http://www.soc-otvet.ru/> – Социальная ответственность бизнеса. Веб-сайт Агентства социальной информации

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.6.7 Рабочая программа курса «Система мотивации персонала на основе KPI»

Целью курса «Система мотивации персонала на основе KPI» является знакомство обучающихся с принципами и методами разработки эффективных систем мотивации, основанных на ключевых показателях эффективности.

В результате изучения курса «Система мотивации персонала на основе KPI» обучающийся должен:

Знать: основы KPI и возможности применения KPI в управлении персоналом.

Уметь: анализировать и оценивать эффективность мотивационных программ.

Владеть: навыками разработки и внедрения системы мотивации.

Объем курса. Всего – 14 часов, в т.ч. теория – 6 часов, самостоятельная работа – 7 часов. Самостоятельная работа включает подготовку к тестированию по завершению прохождения курса.

Форма контроля – компьютерное тестирование.

Учебно-тематический план

Наименование тем курса	Контактная работа, час.	Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
	Теория		
1. Рождение идеи системы KPI	2	2	4
2. Инструменты мотивации до и после внедрения системы KPI	2	2	4
3. Ловушки эффективности	2	3	5
Контроль			1
ИТОГО:	6	7	14

Оценочные материалы

Типовой тест для оценки знаний

1. В системе KPI следующий объект является устаревшим:

- а) продажи;
- б) удовлетворенность клиентов;
- в) личное развитие сотрудников;
- г) увеличение масштабов компании.

2. Показателем KPI, связанным с производительностью, является:

- а) количество клиентов;
- б) уровень текучести кадров;
- в) чистая прибыль;
- г) время выполнения заказа.

3. Причиной неудачного внедрения KPI НЕ является следующий фактор:

- а) недостаточная подготовка сотрудников;
- б) четкие и понятные показатели;
- в) неправильная постановка целей;
- г) отсутствие поддержки со стороны руководства.

Типовое задание для оценки умений

Анализ текущей системы мотивации:

- Соберите данные о текущих методах мотивации, которые используются в вашей организации (например, премии, бонусы, льготы, обучение и развитие).
- Проведите анкетирование или интервью с коллегами, чтобы понять, что они считают эффективным и что им не нравится в текущей системе.
- На основе собранной информации составьте SWOT-анализ (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы) существующей системы мотивации.

Типовое задание для оценки навыков

Разработка KPI для проекта:

1. Определите цель конкретного проекта, который вам интересен (например, запуск нового продукта, улучшение клиентского сервиса и т.п.).
2. Создайте несколько KPI, которые можно использовать для измерения успеха проекта.
3. Для каждого KPI объясните:
 - как он будет измеряться.
 - какие риски и ловушки связаны с его использованием (например, как можно попасть в ловушку неправильной интерпретации данных).
4. Поделитесь своими KPI с коллегами или друзьями и соберите обратную связь. Попросите их указать, какие ловушки они видят в ваших предложениях.

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература

1. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562320>
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16778-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563406>

Дополнительная литература

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560084>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

1. <http://biblioclub.ru> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <https://urait.ru> – ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
3. <https://student2.consultant.ru/> – онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

2.7. Методические материалы

Образовательные технологии

Учебный процесс основывается на использовании информационных образовательных технологий. Одним из основных средств обучения является видеолекция, в которой учебный материал подается в динамике, с использованием слухового и зрительного каналов восприятия информации. Обучение с использованием технических средств применяется при проведении групповых занятий, а также для организации индивидуальной самостоятельной работы участников образовательного процесса, для организации дистанционного обучения. Видеолекции могут просматриваться слушателями в любое время через глобальную сеть Интернет. Содержание видеолекции соответствует дополнительной профессиональной программе. Темы излагаются последовательно, сочетая теоретический материал с конкретными примерами, раскрывается практическое значение излагаемых теоретических положений. Видеолекция включает следующие структурные компоненты:

- информационная часть, которая включает следующую информацию: название темы, краткие сведения о лекторе, наименование образовательного учреждения;
- вступительная часть – лектор озвучивает цели и задачи изучения данной темы; определяет место изучаемой темы в рамках дополнительной профессиональной программы, а также дает рекомендации для слушателей по просмотру видеолекции;
- основная часть – последовательно излагается лекционный материал согласно плану занятия с использованием видеоряда.

В заключительной части видеолекции делаются выводы и даются рекомендации слушателям после просмотра видеолекции, также рекомендуется литература и интернет источники для дополнительного изучения темы. Каждая видеолекция посвящена одной, сравнительно небольшой по объему теме.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа – это процесс активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов его деятельности.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- развитие познавательных способностей, активности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

3.1. Организация учебного процесса

Организация учебного процесса регламентирована настоящей образовательной программой, учебным планом и календарным учебным графиком.

Институт самостоятельно выбирает систему оценок, форму и порядок проведения аттестации (в соответствии с локальными нормативными актами организации).

При обучении с применением ЭОиДОТ каждому слушателю присваивается логин и пароль, обеспечивается доступ к информационному обеспечению системы дистанционного обучения через сеть Интернет в объеме, необходимом для освоения образовательной программы.

Учебный процесс с применением ЭОиДОТ реализуется в асинхронной форме взаимодействия слушателей и преподавателей Института, которая обеспечивает слушателю возможность освоения учебного материала в любое удобное для него время и общение с преподавателями с использованием средств телекоммуникаций в режиме отложенного времени.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Дополнительная профессиональная программа обеспечена учебно-методической документацией и материалами по всем учебным курсам.

Слушателям обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронной библиотеке и электронной информационно-образовательной среде организации.

Институт международных экономических связей (ИМЭС) подключен к Электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru/>) и к образовательной платформе «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

3.3. Материально-техническое обеспечение

Институт располагает необходимой материально-технической базой, обеспечивающей реализацию дополнительной профессиональной программы.

В Институте действуют две беспроводные сети Wi-Fi.

Институт имеет канал для доступа в Интернет. Всем пользователям предоставлена возможность использовать интернет-сервисы: веб, электронная почта, обмен сообщениями. Для контроля и ограничения доступа на нежелательные сайты используется специализированное программное обеспечение.

Локальные сети административно-управленческого персонала связаны архитектурой Client/Server и используются для хранения и обмена данными между сотрудниками.

На сайте ИМЭС имеется специальный раздел об условиях обучения лиц инвалидов и лиц с ОВЗ.

Имеется версия официального сайта ИМЭС для слабовидящих (для инвалидов и лиц с ОВЗ по зрению).

Слушателям обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен в рабочих программах курсов (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).