

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)



УТВЕРЖДАЮ

Первый
проректор-проректор
по учебной работе

Н.Н. Сухих

20 августа 2017 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
История, теория и практика подготовки
управленческих кадров в России

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
заочная

Санкт-Петербург
2017

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «История, теория и практика подготовки управленческих кадров в России» являются формирование знаний, умений и навыков для профессиональной деятельности в части формирования компетенций в области реализации исторического подхода к изучению кадрового менеджмента как важнейшей составной части отечественной теории и практики подготовки управленческих кадров.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов общей системы исторических и концептуальных представлений о становлении и развитии теории и практики подготовки управленческих кадров в России;
- усвоение особенностей развития отечественного образования, обучения и воспитания руководящих кадров.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческой и экономической, а также к информационно-аналитической профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «История, теория и практика подготовки управленческих кадров России» входит в «Блок 1. Вариативная часть» дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат), профиль «Управление персоналом организации».

Дисциплина базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин:

- «История»;
- «Введение в управление персоналом».

Дисциплина является обеспечивающей для следующих дисциплин, которые рекомендуется студенту изучать самостоятельно после настоящей дисциплины:

- «Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников»;
- «Управление персоналом организации».
- «Организация службы управления персоналом на предприятиях транспорта».

Дисциплина изучается на 1 курсе.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>Способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2)</p>	<p><i>Знать:</i> исторические аспекты воспитания и обучения в Древней Руси и Русском государстве; образовательные и управленческие реформы в Российской империи; исторический опыт подготовки кадров госслужащих в России.</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать и оценивать исторические события и процессы в динамике и взаимосвязи, выявлять противоречия между теорией и практикой, извлекать исторические уроки и находить оптимальные решения в различных ситуациях; анализировать ситуации с учетом общепринятых принципов и методов управленческой деятельности; логически верно, и ясно строить устную и письменную речь.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала приемами взаимодействия с внешними организациями (Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения); основные понятия и терминологию общего менеджмента, историческую роль и значение управленческих революций в мировой истории.</p>
<p>Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).</p>	<p><i>Знать:</i> принципы и методы управленческой деятельности; исторический опыт подготовки кадров госслужащих в России; особенности подготовки руководящих кадров в условиях рыночной экономики.</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать основные направления, формы и методы переподготовки, самообразования и самосовершенствования управленческих кадров.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками применения практических навыков эффективного управления персоналом, с учетом последствий управленческих решений и действий с позиций социальной ответственности.</p>

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетные единицы, 180 академических часов.

Наименование	Всего часов	Курс
		1
Общая трудоемкость дисциплины	180	180
Контактная работа:	16,5	16,5
лекции	6	6
практические занятия	6	6
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	4	4
Самостоятельная работа студента	155	155
Промежуточная аттестация	9	9
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	экзамен 6,5	экзамен 6,5

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Разделы, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОК-2	ПК-6		
Тема 1. Введение. Предмет, задачи и структура дисциплины. Подбор и подготовка управленцев в древности	21	+	+	Л, ПЗ(С), ИТ, ВК, СРС	У,Д, Т
Тема 2. Образовательные и управленческие реформы в России	18,5	+		Л, ПЗ(С), ИТ,СРС	У,Д, Т
Тема 3. Особенности обучения и воспитания руководящих кадров в советский период.	21	+		Л, ПЗ(С), ИТ, СРС	У,Д, Т
Тема 4. История подготовки управленческих кадров в России	24,5	+	+	Л, ПЗ(С), ИТ, СРС	У,Д, Т
Тема 5. Становление и развитие системы подготовки кадров для экономики России	28	+		Л, ПЗ(С), ИТ,СРС	У,Д, Т
Тема 6. Отечественный опыт переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров	31,5	+		Л, ПЗ(С), ИТ, СРС	У,Д, Т
Тема 7. Президентская программа подготовки руководящих кадров в Российской Федерации	22,5	+	+	Л, ПЗ(С), ИТ,СРС	У,Д, Т
Итого по дисциплине	167				
Курсовая работа	4				
Промежуточная аттестация	9				
Всего по дисциплине	180				

Сокращения: Л– лекция, ПЗ(С) – практическое занятие (семинар), ВК – входной контроль, ИТ – ИТ-методы, СРС – самостоятельная работа студента, У – устный опрос, Д – доклад, Т – тест.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Л	ПЗ (С)	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Введение. Предмет, задачи и структура дисциплины. Подбор и подготовка управленцев в древности	1	0,6	-	19,4	-	21
Тема 2. Образовательные и управленческие реформы в России	0,6	0,8	-	17,1	-	18,5
Тема 3. Особенности обучения и воспитания руководящих кадров в советский период.	1	0,8	-	19,2	-	21
Тема 4. Исторический опыт подготовки кадров госслужащих в России	0,8	1	-	22,7	-	24,5
Тема 5. Становление и развитие системы подготовки кадров для экономики России	0,6	1,5	-	25,9	-	28
Тема 6. Отечественный опыт переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров	1	0,8	-	29,7	-	31,5
Тема 7. Президентская программа подготовки руководящих кадров в Российской Федерации	1	0,5	-	21	-	22,5
Итого по дисциплине	6	6		155	-	167
Курсовая работа					4	4
Промежуточная аттестация						9
Всего по дисциплине						180

5.3 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение. Предмет, задачи и структура дисциплины. Подбор и подготовка управленцев в древности

Предмет, задачи и структура дисциплины. Общая характеристика и структура управленческой деятельности. Общие законы и закономерности управления. Принципы и методы управленческой деятельности. Формирование и развитие управленческих идей в мировой истории.

Тема 2. Образовательные и управленческие реформы в России

Педагогика как теория обучения и воспитания. Становление и основные этапы развития педагогики. Воспитание и обучение в Древней Руси и Русском государстве. Становление профессионального образования в эпоху Петра I. Образовательные и управленческие реформы в Российской империи. Теория и практика подготовки кадров в XVIII и XIX веках. Дидактика как наука об

обучении. Современная педагогическая теория и практика обучения и воспитания кадров.

Тема 3. Особенности обучения и воспитания руководящих кадров в советский период

Партийный подход в подборе и подготовке руководящих кадров.

Основные концепции и научные школы подготовки управленческих кадров в советский период.

Особенности обучения и воспитания руководящих кадров в советский период

Тема 4. Исторический опыт подготовки кадров госслужащих в России

Профессиональная подготовка кадров государственного управления до октября 1917 года.

Партийно-советская модель подготовки и расстановки госслужащих.

Становление системы профессионального обучения государственных служащих в постсоветский период: проблемы и тенденции.

Тема 5. Становление и развитие системы подготовки кадров для экономики страны

Зарождение коммерческого образования в России (XVIII век).

Развитие экономического образования в XIX и XX веках.

Актуальные проблемы экономической теории и практики в современных условиях.

Тема 6. Отечественный опыт переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров

Повышение квалификации и переподготовка кадров.

Самообразование и самосовершенствование руководящих кадров.

Тема 7. Президентская программа подготовки руководящих кадров в Российской Федерации

Инновационные подходы к подготовке управленческих кадров.

Президентская программа подготовки руководящих кадров.

Заключение.

5.4 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.5 Практические занятия (семинары)

№ раздела, темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (часы)
1	Практическое занятие (семинар) 1. Подбор и подготовка управленческих кадров в древности	0,6
2	Практическое занятие (семинар) 2. Тренинг самопрезентации	0,8
3	Практическое занятие (семинар) 3. Основные концепции и научные школы подготовки управленческих кадров в советский период	0,8
4	Практическое занятие (семинар) 4. Подготовка кадров госслужащих в РФ: проблемы и пути их разрешения	1
5	Практическое занятие (семинар) 5. Подготовка кадров для экономики России: исторический опыт и современность	1,5
6	Практическое занятие (семинар) 6. Повышение квалификации, самообразование и самосовершенствование управленческих кадров	0,8
7	Практическое занятие (семинар) 7. Заключение, итоги, выводы.	0,5
	Итого:	6

5.6 Самостоятельная работа

№ раздела, темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины. Лит.[1-14]	19,4
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины. Лит.[1-14]	17,1
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины. Лит.[1-14]	19,2
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины. Лит.[1-14]	22,7
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины.	25,9

№ раздела, темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоёмкость (часы)
	Лит.[1-14]	
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины. Лит.[1-14]	29,7
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам дисциплины. Лит.[1-14]	23
	Самостоятельная работа обучающегося по выполнению курсовой работы	(18)
	Итого:	157

5.7 Курсовые работы

Наименование этапа выполнения курсовой работы	Трудоёмкость (часы)
Этап 1. Выдача задания на курсовую работу	2
Этап 2. Самостоятельная работа обучающегося по выполнению курсовой работы	18
Защита курсовой работы	2
По учебному плану	4
Итого	22

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Кулев А.А. **История, теория и практика подготовки управленческих кадров в России: Методические указания по изучению дисциплины и выполнению курсовой работы**. Для студентов ЗФ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профилю подготовки «Управление персоналом организации». Квалификация выпускника: бакалавр / А.А. Кулев, составитель. – СПб. : ГУГА, 2016. – 28с. – 150 экз.

2. Липский, И.А. **Социальная педагогика** [Электронный ресурс] : учебник / И.А. Липский, Л.Е. Сикорская. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 280 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93466>. — Загл. с экрана.

3. Бессонов, Б. Н. **История педагогики и образования : учебник и практикум для академического бакалавриата** / Б. Н. Бессонов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 208 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-9932-7. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/9CBC4FAC-E9D9-4087-BE63-A0F43B1C6D22.

б) дополнительная литература:

4. Латышина, Д. И. История педагогики и образования : учебник для академического бакалавриата / Д. И. Латышина. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 314 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7922-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/85201CC7-DB1E-4774-8D8A-FF865CE7F588.

5. Князев, Е. А. История педагогики и образования : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Князев. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 505 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02881-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/F497C0C9-B721-4F5C-B972-7D3D6A97B057.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

6. Официальный веб-сайт Президента Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.kremlin.ru> — свободный

7. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.government.ru> — свободный

8. Государственная Дума [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.duma.gov.ru/> — свободный

9. Совет Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.council.gov.ru/> — свободный

10. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://минобрнауки.рф/> — свободный

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

11. Официальный сайт компании "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный .

12. Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный .

13. Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> — свободный .

14. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> — свободный .

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебные аудитории Университета для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с расписанием учебных занятий, включая учебную аудиторию № 365 им. д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К. и методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363. В Университете имеются помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Помещения, используемые обучающимися для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К., используется для проведения занятий лекционного типа (в группах до 40 человек), занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Данная аудитория оснащена оборудованием: проектором AserX1261 P (1024x768, 3700:1, +/-40 28 DbLamp: 4000 HRS, case), ноутбуком HP 630 B800/2G/320Gb/, HD6329/DVDRW/Int/15.6, HDWFi/BT/Cam/6c/Bag, Экран LumienMasterPictureMatteWhite FiberGlass152cm.

Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363 используется для проведения занятий семинарского типа (в группах до 20 человек), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также как помещение для самостоятельной работы студентов. Методический кабинет имеет оборудование: экран, Ноутбук Lenovo, проекторCasioXJ-F210WN, комплектация компьютера с монитором LG 23EN43T-B=, принтер HPLaserJet, ксерокс Canon.

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Для проведения занятий лекционного типа по дисциплине предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины, включая комплекты презентаций по темам дисциплины и др. материалы.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета, библиотека; читальный зал библиотеки с возможностью

подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Рабочее место преподавателя также оснащено персональным компьютером с установленной СПС «Консультант Плюс» и доступом к ресурсам сети «Интернет», в том числе интернет-сайту Университета.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый для дисциплины: Microsoft Windows 7 Professional (лицензия № 46231032 от 4 декабря 2009 г.); Microsoft Windows 8.1 Pro (лицензия № 66373655 от 28 января 2016 г.); ADODEACROBATPROFESSIONAL 9_0 (лицензия № 4400170412 от 13 января 2010 года); KasperskyAnti-VirusSuite для WKS и FS (лицензия № 1D0A170720092603110550 от 20 июля 2017 г).

8 Образовательные и информационные технологии

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии: входной контроль, лекции, практические занятия (семинары), ИТ-методы, самостоятельная работа студентов.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин, а также корректировки материалов, выдаваемых студентам заочной формы обучения для самостоятельного изучения.

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

Лекция при заочной форме обучения проводится, как правило, в форме лекции-беседы, что предполагает: непосредственный контакт преподавателя с аудиторией, возможность привлечь внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, обсудить вопросы по материалам самостоятельного изучения.

Практические занятия при заочной форме обучения также имеют цель осветить практическую сторону теоретических тем дисциплины, опираясь, прежде всего, на материал самостоятельного изучения. Цели практических занятий: вовлечь в двусторонний обмен мнениями, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала.

Практические занятия (семинары) по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Практические занятия (семинары) предназначены для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Практические занятия (семинары) предполагают исследование актуальных проблем по темам дисциплины.

Самостоятельная работа студента является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях. Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии (IT-методы): электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (MicrosoftWord), электронные таблицы (MicrosoftExcel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде экзамена.

Текущий контроль успеваемости обучающихся включает устные опросы, пятиминутные тесты, летучки и задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии в течение с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Летучка предполагает краткий опрос по материалам предыдущих лекций.

Обсуждение докладов студентов проходит в рамках практических занятий (семинаров) по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы

выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Курсовая работа – авторский научно-исследовательский проект студента, направленный на выработку исследовательских навыков, опыта работы с научными источниками и создание законченного самостоятельного исследования. Оценочным средством являются темы курсовых работ, которые приведены в п. 9.3.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена.

Экзамен позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины и предполагает ответы на теоретические вопросы из установленного перечня. К моменту сдачи экзамена должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля.

Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

9.1 Балльно-рейтинговая система оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов в данной рабочей программе дисциплины не предусмотрено.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы формирования компетенций	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап формирования знаний	Проверка конспектов лекций, проверка готовности к практическим занятиям (семинарам), проверка выполнения самостоятельной работы.
Этап освоения умений	Организация устных опросов, оценка активности в обсуждении докладов на занятиях.
Этап овладения навыками	Проведение тестирования, защита результатов аналитических выкладок, моделирование управленческих процессов или проблемных ситуаций.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль

успеваемости обучающихся, который включает устные опросы, тесты и доклады по темам дисциплины.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Тест	<p>«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов.</p> <p>«Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов.</p> <p>«Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов.</p> <p>«Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.</p>
Устный опрос	<p>«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.</p>
Доклад	<p>«Отлично»: обучающийся делает доклад полностью соответствующий требованиям.</p> <p>«Хорошо»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям.</p> <p>«Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям.</p> <p>Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.</p>

*Окончательная оценка (по «академической» шкале) по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого оценочного средства. Данная оценка по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

По итогам освоения данной дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена и предполагает устный ответ студента по билетам на теоретические и практические вопросы из перечня.

Экзамен является заключительным этапом изучения данной дисциплины и имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний, умение применять их к решению практических задач, овладение практическими навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций по данной дисциплине.

В итоге проведенного экзамена студенту выставляется оценка. Экзаменатор несет личную ответственность за правильность выставленной оценки и оформления экзаменационной ведомости и зачетной книжки.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

1. Подбор и подготовка управленческих кадров в древности.
2. Общая характеристика и структура управленческой деятельности.
3. Управленческие революции в истории человечества.
4. Становление и развитие образования в Древней Руси.
5. Христианство - основа просвещения на Руси. Киево-Могилянская академия.
6. Обучение и подбор государственных служащих в Московском государстве.
7. Славяно-греко-латинская академия.
8. Влияние Золотой Орды на управление в княжествах Московской Руси.
9. Управленческие идеи и образовательные реформы Петра I.
- Ю. Становление и развитие среднего профессионального образования в России.
10. Подготовка руководящих кадров в системе высшего профессионального образования России.
11. Основные теории обучения.
12. Профессинальная подготовка кадров государственного управления в дооктябрьский период.
13. Особенности подбора и подготовки управленческих кадров в годы гражданской войны.
14. Ян Амос Коменский и его вклад в обучение.
15. Джон Локк - разработка проблем воспитания.
16. Развитие теории и практики учебно-воспитательного процесса в трудах отечественных ученых (Н.И.Пирогов, К.Д.Ушинский, А.С.Макаренко, В.А.Сухомлинский).
17. Исторический опыт подготовки военных кадров в России.
18. Первая и вторая всесоюзные конференции научной организации труда.
19. Научная школа Центрального института труда.
20. Школа Казанского института научной организации труда.
21. Научная школа Таганрогского института организации производства.
22. Школа Н.А.Витке.
23. Зарождение коммерческого образования в России.
24. Подготовка кадров для экономики страны: история и современность.
25. Развитие теории и практики подготовки управленческих кадров в советский период.
26. Исторический опыт подготовки кадров для государственной службы.
27. Особенности подготовки и подбора кадров в военный период.
28. Распад СССР и подготовка кадров в 90-е годы XX века.
29. Кадровый менеджмент в условиях рыночной экономики.
30. Президентская программа подготовки руководящих кадров в РФ.
31. Повышение квалификации, самообразование и самосовершенствование управленческих кадров.
32. Сущность и структура процесса подготовки руководящих кадров.
33. Научение и обучение в подготовке специалиста.

34. Общая характеристика процесса подготовки кадров в учебных заведениях. Законы и закономерности в подготовке управленческих кадров.
35. Структурные элементы процесса подготовки кадров.
36. Основные принципы подготовки менеджеров.
37. Социальная обусловленность в подготовке кадров.
38. Практическая направленность и наглядность в обучении.
39. Принцип сознательности, активности и самостоятельности обучаемых.
40. Принцип систематичности и последовательности в подготовке управленцев.
41. Индивидуальный и коллективный подход в подготовке резерва управленческих кадров.
42. Основные критерии эффективности подготовки специалиста.
43. Основные методы подготовки руководителей.
44. Практическая работа в формировании управленческих навыков.
45. Основные средства подготовки руководителей.
46. Формы подготовки менеджеров.
47. Активные и интерактивные методы обучения.
48. Воспитание и самовоспитание в формировании руководителя.
49. Актуальные проблемы нравственного воспитания госслужащих (отечественный и зарубежный опыт).
50. Психологическая подготовка руководителей к действиям в экстремальных условиях.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

По дисциплине «История»:

- 1 Формирование и развитие управленческих идей в древнем мире.
- 2 Античные идеалы организации и управления.
- 3 Основные этапы развития Древнерусского государства.
- 4 Роль мировых религий в управлении, обучении и воспитании.
- 5 Государственные реформы Петра I: содержание, значение, цена и влияние на дальнейшее развитие России.
- 6 Первые учебные заведения в мировой истории и России.
- 7 Первая мировая война: причины, характер, цели воюющих государств.
- 8 Переход к новой экономической политике: ее содержание и причины свертывания.
- 9 Индустриализация в СССР: задачи и итоги.
- 10 Вторая мировая война: причины, характер, цели государств в войне.
- 11 Послевоенный мир: тенденции развития и противоречия (конец 40-х – 80-е годы XX века).
- 12 Политическое и государственное устройство Российской Федерации.

По дисциплине «Введение в управление персоналом»:

13 Требования к профессионально-деловым качествам специалиста по управлению персоналом.

14 Содержание профессиональной деятельности в области управления персоналом.

15 Современный менеджер по персоналу на рынке труда.

16 Менеджер по персоналу: понятие, роли, функции.

17 Квалификационные требования менеджера по персоналу.

18 Должностные обязанности менеджера по персоналу.

19 Психологическая характеристика менеджера по персоналу.

20 Проблемы кадрового обеспечения службы управления персоналом на отечественных предприятиях.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенн	– Свободное применение операций анализа и	«5» -

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
	ость знаний	синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«отлично»
– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями		«4» - «хорошо»	
– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями		«3» - «удовлетворительно»	
– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы		«2» - «неудовлетворительно»	
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при	«3» -

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций, а также оценки по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся.

Описание показателей, критериев и шкалы оценивания курсовой работы

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
Теоретическая часть	- обоснованы актуальность, новизна темы - определены верно цели и задачи курсовой работы	отлично

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	<ul style="list-style-type: none"> - изложен материал логично и последовательно - продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации - оценены сильные и слабые стороны в позиции авторов и пр. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - допущены незначительное число недочетов и смысловых ошибок в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы - незначительно нарушено логичное и последовательное изложение материала - продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации - сделана попытка оценить сильные и слабые стороны в позиции авторов. 	хорошо
	<ul style="list-style-type: none"> - допущены значительные недочеты и смысловые ошибки в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы (проекта) - изложен материала с нарушениями последовательности и логики - использован недостаточный объем необходимой информации. 	удовлетворительно
	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствует актуальность и новизна работы - цели и задачи курсовой работы (проекта) определены неверно - изложен материал непоследовательно и нелогично - использована информация, не соответствующая теме курсовой работы. 	неудовлетворительно
Практическая часть	<ul style="list-style-type: none"> - показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - глубоко и всесторонне проанализированы динамика показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 90-100 %. 	отлично
	<ul style="list-style-type: none"> - показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 80-90 %. 	хорошо
	<ul style="list-style-type: none"> - показаны слабые умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 70-80 %. 	удовлетворительно
	<ul style="list-style-type: none"> - не продемонстрированы умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и 	неудовлетворительно

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	оценки показателей - отсутствует анализ динамики показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на менее, чем на 70 %.	
Выводы	Выводы грамотно сформулированы и обоснованы.	отлично
	Выводы сформулированы с небольшими неточностями.	хорошо
	Выводы сформулированы со значительными неточностями или не все выводы сформулированы.	удовлетворительно
	Выводы не сформулированы.	неудовлетворительно
Использованные источники	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе - использованы зарубежные источники.	отлично
	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе.	хорошо
	- использованные источники подобраны небрежно - их количество меньше, чем соответствует требованиям.	удовлетворительно
	- использованные источники не соответствуют теме курсовой работы.	неудовлетворительно
Оформление	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению без орфографических и грамматических ошибок.	отлично
	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению с небольшим количеством орфографических или грамматических ошибок.	хорошо
	Курсовая работа не соответствует требованиям к оформлению, оформлена неаккуратно и с большим количеством орфографических и грамматических ошибок.	удовлетворительно
	Оформление курсовой работы не соответствует требованиям. Большое количество орфографических и грамматических ошибок.	неудовлетворительно
Своевременность выполнения	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	отлично
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	хорошо
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	удовлетворительно
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	неудовлетворительно
Защита	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, глубокие - интерпретированы полученные результаты, доказана их значимость и валидность	отлично

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	- продемонстрированы самостоятельное и творческое мышление.	
	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, но неглубокие - интерпретированы полученные результаты с незначительными неточностями, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное, но не творческое мышление.	хорошо
	- доложены с трудом результаты курсовой работы - ответы на вопросы неполные - не оценены полученные результаты и интерпретированы со значительными неточностями.	удовлетворительно
	- не представлены результаты курсовой работы - нет ответов на вопросы или ответы неверны.	неудовлетворительно

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы:

Тема №1

1. Предмет, задачи и основные понятия дисциплины.
2. Общая характеристика и структура управленческой деятельности.
3. Предпосылки и история развития управления в Древнем мире.
4. Первая управленческая революция. Управление как инструмент коммерческой и религиозной деятельности.
5. Вторая управленческая революция. Появление светской модели управления.
6. Третья управленческая революция и переход к производственно-строительному типу управления.
7. Четвертая управленческая и индустриальная революции XVIII – XIX веков.
8. Пятая управленческая революция и превращение менеджеров в отдельный социальный класс.
9. Управленческие революции в России.
10. Управление в государствах Древнего Востока.
11. Особенности подбора и подготовки управленческих кадров в Древнем Китае: философские школы и основные концепции.
12. Управленческие идеи в Древней Индии: письменные источники и их содержание.

13. Управление в Древней Греции. Особенности подготовки управленческих кадров в Афинах и Спарте.
14. Древнегреческие философы об управлении государством и хозяйством.
15. Теоретическая база управления в Древнем Риме.
16. Роль христианства в становлении основ научного знания в области управления. Христианство – основа просвещения на Руси.
17. Мусульманские государства и роль ислама в формировании моделей управления.
18. Особенности создания и управления Византией при различных династиях.
19. Начало образования в школах Киевской Руси.
20. Подбор и подготовка кадров Московском государстве.
21. Обучение в «братских школах». Киево-Могилянская коллегия (академия).
22. Славяно-греко-латинская академия.
23. Влияние особенностей государственного управления в Золотой Орде на управление в русских княжествах Московской Руси.
24. Иван Грозный и его реформы.
25. Вклад А.Л.Ордин-Нащокина в улучшение системы управления в России.

Тема №2

1. Образовательные и управленческие реформы Петра I.
2. Становление профессионального образования в эпоху Петра I.
3. Основные идеи И.Т.Посошкова.
4. Деятельность А.П.Волынского – кабинет-министра с 1738 по 1740 годы.
5. Обучение и воспитание при Екатерине II в народных училищах.
6. М.В.Ломоносов и его вклад в развитие России.
7. Павел I и его реформы.
8. Реформы Александра I (1777-1825) и становление системы просвещения.
9. Роль негласного кабинета в выработке новых взглядов на государственное строительство в верхних этажах власти: П.А.Строганов, А.А.Чарторыйский, В.П.Кочубей, М.М.Сперанский.
10. Реакционный откат в образовании при Николае I.
11. Александр II. Этапы, содержание и направление реформ. Земство.
12. Контрреформы Александра III – победа консервативных идей в государственном управлении.
13. Развитие взглядов на управление и подготовку кадров при Николае II.
14. С.Ю.Витте и его позиция в управлении экономикой и финансами.
15. П.А.Столыпин – концепция модернизации экономики.
16. Формирование направлений и школ научного менеджмента за рубежом и в России.

17. Становление и развитие высшего профессионального образования в России.

18. Профессиональная подготовка государственного управления до октября 1917 г.

19. Вклад в обучение и воспитание: - Ян Амос Коменский; Джон Локк; Н.И. Пирогов; К.Д. Ушинский.

Тема №3

1. Марксистская школа в России. Основные представители и их взгляды.

2. В.И. Ленин: теория и практика управления.

3. Критика тейлоризма (В.Воронцов, П.Маслов, И.Поплавский, Г.Алексинский).

4. Школа профессора Н.И.Савина и его труд «Резание металла»

5. Первая мировая война и Россия.

6. Февральская революция 1917 года и основные проблемы управления государством.

7. Роль и значение октябрьской 1917 года революции в России.

8. Новая экономическая политика и активизация движения за научную организацию труда.

9. Управленческие идеи Ф.Э.Дзержинского. Анкетный принцип подбора кадров.

10. Особенности подбора и подготовки руководящих кадров в годы гражданской войны.

11. Вклад в обучение и воспитание: - А.С.Макаренко; В.А.Сухомлинский.

12. Научная школа и подготовка кадров в Центральном институте труда (ЦИТ).

13. А.К.Гастев (1882-1941) и социальная инженерия.

14. Школа Казанского института научной организации труда (И.М.Бурдянский).

15. Всеукраинский институт труда (Ф.Р.Дунаевский).

16. Таганрогский институт научной организации производства (П.М.Есманский).

17. Государственный институт техники управления при НК РКИ (Е.Ф.Розмирович).

18. Теория социалистической рационализации в трудах О.А.Ерманского.

19. Проблемы научной организации труда в деятельности П.М.Керженцева.

20. А.А.Богданов (1873-1928) и всеобщая организационная наука тектология.

21. Школа Н.А.Витке и атмосфера в трудовом коллективе.

22. Командно-административная система управления в 1930-1950 годы.

23. Великая Отечественная война и проблемы управления.

24. Л.В.Канторович и основы линейного программирования.

25. Становление и развитие кибернетики, праксеологии и теории организации.

26. Теория оптимального планирования (В.В.Новожилов).
27. Идеи комплексного анализа проблем в управлении производством (70-е годы).
28. Август 1991 года и этап революции управленческой мысли в России.
29. Партийный подход в подготовке руководящих кадров.
30. Вклад в обучение и воспитание: - А.С.Макаренко;В.А.Сухомлинский.
31. Подходы в решении методологических задач управления:
-Троцкий, Сталин, Хрущев, Брежнев, Косыгин, Горбачев, Вознесенский и др.
- 32.Основные принципы управления социалистическим производством.
- 33.Первая и вторая всесоюзные конференции научной организации труда.
- 34.Планирование в СССР – инструмент управления.
- 35.Значение плана ГОЭЛРО для теории и практики управления.
- 36.Три попытки ускорения советской экономики.

Тема №4

1. Становление и развитие государственной службы России в XVI-XIX веках.
2. Административная реформа Ивана IV и создание приказов.
3. Петровские реформы государственной службы. Табель о рангах.
4. Профессиональная подготовка госслужащих в России: исторический опыт.
5. Нормативное регулирование подготовки управленческих кадров.
6. Иностраный опыт в подготовке руководящих кадров РФ.
7. Общая характеристика и особенности подготовки госслужащих.
8. Прием на службу, присяга и требования к государственным служащим.
9. Управление карьерой и аттестация государственного служащего.
10. Конкурс и резерв в государственной службе.
11. Партийно-советская модель профессиональной подготовки госслужащих.
12. Система профессионального обучения госслужащих в постсоветский период.
13. Методы отбора и продвижения государственных служащих.
14. Повышение квалификации госслужащих.
15. Подготовка юристов в Училище правоведения (Санкт-Петербургский институт права имени Принца П.Г.Ольденбургского).
16. Деятельность Царскосельского (Александровского) лицея по подготовке госслужащих.
17. Пажеский корпус и его роль в подготовке кадров для государственной службы.
18. Подготовка кадров для партийной и советской администрации в Коммунистическом университете имени Я.М.Свердлова.
19. Подготовка и переподготовка партийных и государственных кадров в Высшей партийной школе при ЦК КПСС.

20. Деятельность Академии общественных наук при ЦК КПСС (Российская Академия Государственной службы при Президенте РФ).

Тема №5

1. Подготовка и подбор военных кадров в Древней Руси.
2. Военные кадры и их подготовка в Московском государстве.
3. Военные реформы Ивана IV.
4. Реформы Петра I и становление профессиональной подготовки военных кадров.
5. Психологические особенности подготовки военных кадров.
6. Бомбардирская школа Преображенского полка.
7. Навигацкая школа – первая школа для подготовки корабельного состава.
8. Военные реформы Д.А.Милютина.
9. Поражение в Крымской войне (1853-1856) – масштабные преобразования в армии России.
10. Подготовка офицерских кадров в военных училищах, школах и кадетских корпусах.
11. Военные реформы 1905-1912 годов.
12. Русская армия в Первой мировой войне.
13. Офицерский корпус в Февральской и Октябрьской революциях 1917 года.
14. Гражданская война: особенности подбора и подготовки руководящих кадров армии.
15. Военная реформа в СССР (1924-1925 годы).
16. Теория и практика подготовки военных кадров в СССР.
17. Великая Отечественная война: особенности подготовки офицерских кадров в годы войны.
18. Система подготовки офицерских кадров России в современных условиях.

Тема №6

1. Зарождение коммерческого образования в России. Первые коммерческие школы.
2. Первый русский свод законов «Русская правда» и основы предпринимательства в Древней Руси.
3. И.И.Бецкой, П.А.Демидов – организация первого Коммерческого училища в Москве (1772 г.).
4. Московская практическая академия коммерческих наук (1806-1810 гг.).
5. Вклад в развитие экономического образования России Н.А.Найдёнова.
6. А.В.Летников и программа подготовки в Александровском коммерческом училище.
7. Московский промышленно-экономический техникум (с 1919 г. – институт) – продолжение традиций прежних коммерческих училищ.
8. Деятельность Промышленной академии (1927) по подготовке руководящих кадров для промышленности.

9. Партийно-советская модель подготовки управленческих кадров для экономики страны.

10. Подготовка инженеров-экономистов, как специалистов в области экономического управления.

11. Ускорение социально-экономического развития (1986-1987 гг.).

12. Радикальная экономическая реформа (1988-1989 гг.).

13. Переход к рыночным отношениям (с 1990 г.).

14. Концепции кадрового менеджмента в условиях рыночной экономики.

15. Инновационные подходы к подготовке управленческих кадров в стране и за рубежом.

16. Место и роль руководящих кадров предприятий в условиях рыночной экономики.

17. Управление человеческими ресурсами: новые требования к управленческим кадрам.

18. Президентская программа подготовки управленческих кадров.

Тема №7

1. Повышение квалификации переподготовка управленческих кадров.

2. Самообучение и самообразование руководящих кадров.

3. Самовоспитание и самосовершенствование.

4. Самоменеджмент.

5. Актуальные проблемы нравственного воспитания в России и деятельность руководящих кадров.

6. Современные технологии оценки и самооценки кадров.

7. Модели самосовершенствования общекультурных и профессиональных компетенций менеджеров.

Тесты:

1. В Боярскую Думу – совещательный орган при князе - входила верхушка свободного крестьянства

А. Да

Б. Нет

2. В первой половине XVIII в. в России высшими государственными чинами были канцлер, генерал-фельдмаршал и генерал-адмирал, низшими – коллежский регистратор, фендрик и корнет

А. Да

Б. Нет

3. В первой половине XVIII в. в России фамилии получили все слои населения, включая крепостных крестьян

А. Да

Б. Нет

4. В системе органов государственной власти РФ доминирующее положение занимает пост Президента России

А. Да

Б. Нет

5. В соответствии с Табелем о рангах чины с 14 по 9 давали человеку любого сословия личное дворянство, а чины с 8 по 1 обеспечивали получение потомственного дворянства

А. Да

Б. Нет

6. В теории общественного договора утверждается, что государство возникает в результате соглашения между людьми, заключенном ради их общей пользы

А. Да

Б. Нет

7. В.Н. Татищев и Н.М. Карамзин утверждали, что оптимальная форма государственного устройства для России – это неограниченная монархия

А. Да

Б. Нет

8. Во главе каждого министерства в России в первой половине XIX в. стоял министр, избираемый коллективом сотрудников данного министерства

А. Да

Б. Нет

Темы докладов:

1. Подбор и подготовка управленческих кадров в древности:
 - Вавилон;
 - Древний Египет;
 - Китай;
 - Шумер;
 - Древний Рим;
2. Обучение и отбор кадров управления в Древней Греции.
3. Становление и развитие образования в Древней Руси.
4. Киево-Могилянская академия.
5. Обучение, подбор государственных служащих в Московском государстве.
6. Управленческие идеи и реформы Петра I.
7. Эволюция менеджмента на различных этапах общественного развития.
8. Управленческие революции в истории человечества.
9. Зарождение отечественного научного менеджмента:
 - Афанасий Лаврентьевич Ордин-Нащокин;
 - Посошков И.Т.;
 - Ломоносов М.В.;
 - Екатерина II;
10. Русские императоры и предпринимательство.
11. Становление и развитие среднего профессионального образования.
12. Место и роль реформ Александра II в истории России.
13. Профессинальная подготовка кадров государственного управления в дооктябрьский период.

14. Особенности подбора и подготовки управленческих кадров в годы гражданской войны.

15. Становление и развитие высшего профессионального образования в России.

16. Вклад в обучение и воспитание:

-Ян Амос Коменский;

-Джон Локк;

-Николай Иванович Пирогов;

-Константин Дмитриевич Ушинский;

-Антон Семенович Макаренко;

-Василий Александрович Сухомлинский.

17. Практика подготовки кадров госслужбы и местного самоуправления: исторический опыт и современность.

18. Возникновение научной организации труда в России.

19. Первая и вторая всесоюзные конференции научной организации труда.

20. Научная школа Центрального института труда.

21. Школа Казанского института научной организации труда.

22. Научная школа Таганрогского института организации производства.

23. Школа Н.А.Витке.

24. Христианство – основа просвещения на Руси.

25. Особенности обучения и воспитания в братских школах Юго-Западной Руси.

26. Развитие теории и практики подготовки управленческих кадров в советский период.

27. Исторический опыт подготовки кадров для государственной службы.

28. Подготовка кадров для экономики страны: история и современность.

29. Теория и практика подготовки военных кадров.

30. Особенности подготовки кадров в военный период.

31. Распад СССР и подготовка кадров в 90-е годы XX века.

32. Кадровый менеджмент в условиях рыночной экономики.

33. Президентская программа подготовки руководящих кадров в РФ.

34. Повышение квалификации, самообразование и самосовершенствование управленческих кадров.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Подбор и подготовка управленческих кадров в древности.

2. Общая характеристика и структура управленческой деятельности.

3. Управленческие революции в истории человечества.

4. Становление и развитие образования в Древней Руси.

5. Христианство – основа просвещения на Руси. Киево-Могилянская академия.

6. Обучение и подбор государственных служащих в Московском государстве.

7. Славяно-греко-латинская академия.
8. Влияние Золотой Орды на управление в княжествах Московской Руси.
9. Управленческие идеи и образовательные реформы Петра I.
10. Становление и развитие среднего профессионального образования в России.
11. Подготовка руководящих кадров в системе высшего профессионального образования России.
12. Основные теории обучения.
13. Профессинальная подготовка кадров государственного управления в дооктябрьский период.
14. Особенности подбора и подготовки управленческих кадров в годы гражданской войны.
15. Ян Амос Коменский и его вклад в обучение.
16. Джон Локк – разработка проблем воспитания.
17. Развитие теории и практики учебно-воспитательного процесса в трудах отечественных ученых (Н.И.Пирогов, К.Д.Ушинский, А.С.Макаренко, В.А. Сухомлинский).
18. Исторический опыт подготовки военных кадров в России.
19. Первая и вторая всесоюзные конференции научной организации труда.
20. Научная школа Центрального института труда.
21. Школа Казанского института научной организации труда.
22. Научная школа Таганрогского института организации производства.
23. Школа Н.А.Витке.
24. Зарождение коммерческого образования в России.
25. Подготовка кадров для экономики страны: история и современность.
26. Развитие теории и практики подготовки управленческих кадров в советский период.
27. Исторический опыт подготовки кадров для государственной службы.
28. Особенности подготовки и подбора кадров в военный период.
29. Распад СССР и подготовка кадров в 90-е годы XX века.
30. Кадровый менеджмент в условиях рыночной экономики.
31. Президентская программа подготовки руководящих кадров в РФ.
32. Повышение квалификации, самообразование и самосовершенствование управленческих кадров.
33. Сущность и структура процесса подготовки руководящих кадров.
34. Научение и обучение в подготовке специалиста.
35. Общая характеристика процесса подготовки кадров в учебных заведениях.
36. Законы и закономерности в подготовке управленческих кадров.
37. Структурные элементы процесса подготовки кадров.
38. Основные принципы подготовки менеджеров.
39. Социальная обусловленность в подготовке кадров.
40. Практическая направленность и наглядность в обучении.
41. Принцип сознательности, активности и самостоятельности обучаемых.

42. Принцип систематичности, последовательности и прочности в подготовке управленцев.
43. Индивидуальный и коллективный подход в подготовке резерва управленческих кадров.
44. Основные критерии эффективности подготовки специалиста.
45. Основные методы подготовки руководителей.
46. Практическая работа в формировании управленческих навыков.
47. Основные средства подготовки руководителей.
48. Формы подготовки менеджеров.
49. Активные методы обучения.
50. Воспитание и самовоспитание в формировании руководителя.
51. Актуальные проблемы нравственного воспитания госслужащих (отечественный и зарубежный опыт).
52. Психологическая подготовка руководителей к действиям в экстремальных условиях.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;
- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;
- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;
- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям (семинарам):

Указания к ответам на устные вопросы:

- полнота и глубина освещения вопроса в соответствии с содержанием лекционного материала;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты различных медиаформатов);
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Указания к содержанию и оформлению устных докладов:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей текстовой и иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты);
- представление в PowerPoint тезисов сообщения и иллюстративных материалов к нему; указание библиографического списка, ссылок и CD-ресурсов, используемых при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы студентов:

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по тексту;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций.

Важным этапом изучения дисциплины является написание курсовой работы по избранной теме. Курсовая работа – самостоятельное творческое исследование научно-практического характера, позволяющие судить о приобретенных студентом знаниях и умением применять их на практике. При ее выполнении студент должен проявить знание теоретического материала, специальной литературы, нормативно-методических актов, исследовательской и научный подход к рассматриваемой проблеме, умение анализировать, делать обобщения и вывода.

Задачи курсовой работы:

проверка знаний студентов в части основных теоретических и методологических основ данной дисциплины;

приобретение студентами профессиональных навыков в кадровом менеджменте (изучение методики приема на работу, планирование перемещения работников с должности на должность, подбор руководителей и т.п.);

подготовка будущего специалиста к выполнению выпускной квалификационной работы. При различиях в объеме и содержании материала, по которому эти работы выполняются, в них есть много общего. В дальнейшем

полученные знания пригодятся для составления различных справок, докладов, научных отчетов, написания статей;

методически подготовить студента к принятию самостоятельных решений в области практического управления кадрами.

Работа выполняется под руководством преподавателей кафедры и должна осуществляться в следующем порядке:

выбор темы курсового проекта;

подбор и изучение научной и методической литературы, статистических данных, данных реальных управленческих ситуаций;

разработка плана курсовой работы и согласование ее с руководителем;

написание курсовой работы, его оформление и представление на кафедру;

защита курсовой работы.

Структура и содержание курсовой работы

Тема курсовой работы, объект и предмет исследования, умение студента работать со специальной литературой определяют структурные особенности работы.

Вместе с тем, курсовая работа должна быть выполнена по единой для всех работ схеме. Требование единства относится только к форме построения основных частей курсовой работы, но не к содержанию. Курсовая работа должна состоять из следующих частей.

Введение (2-3 листа). В этой части вначале следует в очень сжатой форме обосновать актуальность темы, ее практическую и теоретическую значимость для развития предприятия (фирмы). Далее следует остановиться на описании степени разработанности темы в научной литературе. Здесь необходимо привести названия основных источников (законы и документы правительства, труды ведущих специалистов, статистические данные, конкретные материалы организаций и предприятий), охарактеризовать сложившиеся подходы и методы, отметить и оценить индивидуальный вклад в разработку проблемы различных ученых. Вместе с тем следует показать, что еще осталось неразработанного в ней, так чтобы было понятно, с какой целью вы лично беретесь за изучение данной темы.

Затем нужно сформулировать цель и задачи исследования. Эта формулировка должна быть по возможности четкой и краткой, а также полной и логически корректной. Ее назначение – определить стратегию и тактику написания работы. Безусловным требованием к тексту курсовой работы является соответствие сформулированной цели и выполнение поставленных задач. В отличие от цели, которая одна, задач должно быть несколько. В совокупности они образуют общую тактику реализации поставленной цели, а по отдельности представляют собой последовательные шаги продвижения к ней. Фактически основная часть текста – это постепенное решение поставленных во введении задач. Поэтому часто формулировки задач совпадают или почти совпадают с названием глав и параграфов основной части.

Особые затруднения у студентов вызывает необходимость выделения во введении предмета и объекта исследования. Объект исследования – это

персонал организации, явление или процесс объективной реальности, на который направлен научный поиск автора работы. Объект шире предмета. Предмет исследования представляет собой фрагмент объекта, подвергающийся непосредственному изучению. Например, в науке управления персоналом объектом исследования могут быть процессы приема, отбора, развития персонала, а предметом – профориентация и адаптация новых работников.

Введение, как правило, пишется после того, как выполнена основная часть курсовой работы. Таким образом, во введении находит отражение обоснованность темы, ее важность, определяются объект и предмет исследования, источники написания работы.

Основная часть работы (20-22 листа) представляет собой главное звено логической цепи курсовой работы. В нее может входить две или три главы. В основной части последовательно, с соблюдением логической преемственности между главами, раскрывается поставленная во введении проблема, прослеживаются пути ее решения на материалах источников, описываются различные точки зрения на нее и высказывается ваше отношение к ним. Желательно текст дополнять иллюстративным материалом: схемами, таблицами, графиками.

Заключение (1,5 – 3 страницы) содержит сделанные автором работы выводы, итоги исследования. Эта часть формируется на основе выполнения курсовой работы. По каждой главе делается краткое обобщение (резюме), которое вытекает из содержания работы. Сюда могут быть вынесены выводы, которые уже сделаны по ходу изложения материала, причем в ходе их формирования выделяются главные существенные моменты. В этой части работы студентам требуется осмыслить и выделить то главное, что составляет суть работы.

Подводя итоги своему исследованию, необходимо перейти к характеристике его научной значимости и возможностей практического применения. По возможности следует указать пути и перспективы дальнейшего исследования темы, обрисовать задачи, которые еще предстоит решить. Это может послужить заделом для написания следующих курсовых и дипломных работ.

Вслед за заключением идет список используемой литературы (1-2 страницы), который должен быть составлен с установленными требованиями. В нем указывается вся проработанная научная литература независимо от того, сделаны ли ссылки на нее или нет.

Ссылки на литературные источники в тексте работы нумеруются по порядку, номера заключаются в квадратные скобки. Номер ссылки на литературные источники должен соответствовать порядковому номеру в списке используемой литературы. Следом за номером помещается номер страницы, откуда взята цитата или цифры, например, [10, с. 21].

Оформление курсовой работы

Объем курсовой работы не должен превышать 20-30 печатных страниц. Работа большего объема подлежит редактированию. Печать выполняется через

1,5 межстрочных интервала и границах поля: левое – 25 мм, правое – 10 мм, нижнее и верхнее – 20 мм. Шрифт применяется Arial или TimesNewRoman 14 обычный, а при написании заголовков – 16 прописной полужирный.

Студент должен показать умение кратко изложить только главные и наиболее существенные аспекты проблемы. За рамками рукописного варианта работы могут оставаться отдельные вопросы, которые могут быть использованы при ее защите. Следует четко понимать, что курсовая работа должна быть сжатой по форме и логически правильно построенной.

Работа оформляется по общим правилам. После титульного листа идет оглавление. В оглавлении и структуре работы обязательно присутствуют введение и заключение, а также список использованной литературы. Количество глав и их деление определяется спецификой выбранной темы.

Заголовки глав и параграфов выполняют очень важную роль. Они задают общую перспективу изложения на данном отрезке текста. Каждый заголовок должен строго соответствовать содержанию следующего за ним текста. При этом необходимо, чтобы каждая глава по содержанию представляла собой как бы сумму смысловых содержаний своих параграфов. Название глав и параграфов не следует делать ни слишком многословными, длинными, ни чересчур краткими.

Все таблицы, графики, рисунки и прочие иллюстрации, содержащиеся в курсовой работе, должны быть органически связаны с текстом. Каждая таблица должна быть снабжена текстовым заголовком, расположенным над таблицей (у рисунков – название располагается под иллюстрацией). Все таблицы должны иметь сквозную нумерацию (арабскими цифрами). Номер таблицы располагается в правом верхнем углу над заголовком таблицы (например, Таблица 5), у рисунков номер располагается внизу слева (например, Рис. 7 Название рисунка). В тексте курсовой работы в обязательном порядке должны содержаться ссылки на таблицу или рисунок (напр., см. табл.5 или рис.7)

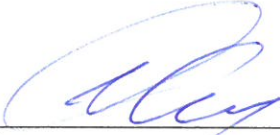
Курсовая работа представляется на кафедру к сроку, установленному учебным планом. Курсовая работа оформляется в машинописном (компьютерном) варианте. На последней странице студент ставит дату окончания работы и свою подпись.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» «12» августа 2017 г., протокол № 5.

Разработчики:

к.т.н., доцент

 Шестоперов С.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Заведующий кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»:

к.э.н., доцент

 Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

к.э.н., доцент

 Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета «15» февраля 2017 г., протокол № 5.

С изменениями и дополнениями от 30.08.2017 г., протокол № 10 (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»).