

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.05.2024 11:45:21
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9abb82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт Магистратура
Кафедра Управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Инновационные методы управления персоналом и корпоративное управление

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Государственно-частное партнерство
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма обучения	очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины «Инновационные методы управления персоналом и корпоративное управление» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 6 от 27.02.2024 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

1. Доцент Н.Н. Губачев

Заведующий кафедрой: Н.Н. Губачев

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Инновационные методы управления персоналом и корпоративное управление» изучается в четвертом семестре.

Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрены.

1.1. Форма промежуточной аттестации:

четвертый семестр - экзамен

1.2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Государственно-частное партнерство в национальной инновационной системе» относится к обязательной части программы.

Изучение дисциплины опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня бакалавриата.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предшествующим дисциплинам и практикам:

- Теория и мировая практика государственно-частного партнерства;
- Институциональные основы взаимодействия государства и бизнеса;
- Государственно-частное партнерство в сфере поддержки малого и среднего предпринимательства;
- Финансирование проектов и управление рисками в проектах ГЧП;
- Международное и российское законодательство по государственно-частному партнерству;

– Производственная практика. Научно-исследовательская работа 1;

– Производственная практика. Научно-исследовательская работа 2.

Результаты обучения по учебной дисциплине, используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

– Производственная практика. Научно-технический семинар 4.

Результаты освоения учебной дисциплины в дальнейшем будут использованы при прохождении производственной практики и выполнении выпускной квалификационной работы.

2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями изучения дисциплины «Инновационные методы управления персоналом и корпоративное управление» являются:

–изучение основных принципов и понятий международного и российского законодательства в области государственно-частного партнерства.

–ознакомление с международными нормами и практиками в области государственно-частного партнерства и их адаптацией к российской среде.

–анализ роли и функций законодательства в регулировании взаимоотношений между государством и частными партнерами в сфере государственно-частного партнерства.

–рассмотрение правовых аспектов формирования, реализации и управления проектами государственно-частного партнерства в России.

–понимание особенностей юридической ответственности, конфиденциальности и защиты прав в рамках государственно-частного партнерства.

–изучение механизмов разрешения юридических конфликтов и споров в проектах государственно-частного партнерства.

–формирование навыков анализа судебной и арбитражной практики в области государственно-частного партнерства.

–оценка согласованности российского законодательства по государственно-частному партнерству с международными стандартами и лучшими практиками.

–подготовка специалистов, способных эффективно взаимодействовать с государственными и частными партнерами на правовом уровне.

–способствование формированию глубокого понимания законодательных основ государственно-частного партнерства с учетом специфики российской и международной практики.

–формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

2.1. Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по модулю
ОПК-6 Способен организовывать проектную деятельность, моделировать административные процессы и процедуры в органах власти	ИД-ОПК-6.2 Моделирование административных процессов и процедур в органах власти	- демонстрирует моделирование административных процессов и процедур в органах власти в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления
ОПК-8 Способен организовывать внутренние и межведомственные коммуникации, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления с гражданами, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, средствами массовой информации	ИД-ОПК-8.1 Выявление причинно-следственных связей в проблемах взаимодействия общественных и государственных институтов, органов местного самоуправления	- выявляет причинно-следственные связи в проблемах взаимодействия общественных и государственных институтов, органов местного самоуправления в области государственного управления
	ИД-ОПК-8.2 Организация внутренних и межведомственных коммуникаций, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления	- осуществляет организацию внутренних и межведомственных коммуникаций, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления
ПК-2 Способен развивать институт государственно-частного партнерства	ИД-ПК-2.2 Мониторинг реализации концессионных соглашений, соглашений о государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации	- осуществляет мониторинг реализации концессионных соглашений, соглашений о государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации в области государственного и муниципального управления

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по модулю
ПК-3 Способен осуществлять корпоративное управление в компаниях с государственным участием	ИД-ПК-3.1 Формирование стратегии управления развитием персонала в компаниях с государственным участием	- формирует стратегии управления развитием персонала в компаниях с государственным участием в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очно-заочной форме обучения -	5	з.е.	160	час.
----------------------------------	---	------	-----	------

3.1. Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (очно-заочная форма обучения)

Структура и объем дисциплины									
Объем дисциплины по семестрам	форма промежуточной аттестации	всего, час	Контактная аудиторная работа, час				Самостоятельная работа обучающегося, час		
			лекции, час	практические занятия, час	лабораторные занятия, час	практическая подготовка, час	курсовая работа/ курсовой проект	самостоятельная работа обучающегося, час	промежуточная аттестация, час
4 семестр	экзамен	160	18	18				76	48
Всего:	экзамен	160	18	18				76	48

3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очно-заочная форма обучения)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
Четвертый семестр							
ОПК-6: ИД-ОПК-6.2	Раздел I. Инновационные методы управления персоналом	6	6			25	Формы текущего контроля по разделу I: 1. Устная дискуссия, разбор практических заданий 2. Коллоквиум
ОПК-8: ИД-ОПК-8.1	Лекция 1.1 Основы инновационных методов управления персоналом	3				6	
ИД-ОПК-8.2	Лекция 1.2	3				7	
ПК-2: ИД-ПК-2.2	Инструменты и практики инновационного управления персоналом						
ПК-3: ИД-ПК-3.1	Практическое занятие № 1.1 Кейс-анализ инновационных подходов к управлению персоналом		3			6	
	Практическое занятие № 1.2 Разработка и адаптация инновационных методов управления персоналом		3			6	
ОПК-6: ИД-ОПК-6.2	Раздел II. Корпоративное управление и инновации	6	6			25	Формы текущего контроля по разделу II: 1. Контрольная работа 2. Опрос-дискуссия
ОПК-8: ИД-ОПК-8.1	Лекция 2.1 Основы корпоративного управления и инноваций	3				7	
ИД-ОПК-8.2	Лекция 2.2	3				6	
ПК-2: ИД-ПК-2.2	Интеграция инновационного менеджмента в корпоративную стратегию						
ПК-3: ИД-ПК-3.1	Практическое занятие № 2.1 Оценка инновационного потенциала организации		3			6	
	Практическое занятие № 2.2 Разработка стратегии инновационного развития		3			6	
ОПК-6: ИД-ОПК-6.2	Раздел III. Преодоление вызовов в инновационном управлении	6	6			26	Формы текущего контроля по разделу III:

Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций	Наименование разделов, тем; форма(ы) промежуточной аттестации	Виды учебной работы				Самостоятельная работа, час	Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости; формы промежуточного контроля успеваемости
		Контактная работа					
		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные работы/индивидуальные занятия, час	Практическая подготовка, час		
ОПК-8: ИД-ОПК-8.1	Лекция 3.1 Управление рисками в инновационных проектах	3				7	1. Опрос-дискуссия 2. Контрольная работа, защита реферата в форме презентации
ИД-ОПК-8.2	Лекция 3.2	3			6		
ПК-2: ИД-ПК-2.2	Культура инноваций и лидерство		3			7	
ПК-3: ИД-ПК-3.1	Практическое занятие № 3.1 Управление конфликтами в инновационных командах		3			6	
	Практическое занятие № 3.2 Проектирование инновационного процесса		3			6	
	Экзамен					48	в письменной форме по билетам
	ИТОГО за четвертый семестр	18	18			124	

3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

№ пп	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание раздела (темы)
Раздел I	Инновационные методы управления персоналом	
Лекция 1.1	Основы инновационных методов управления персоналом	Эволюция подходов к управлению персоналом: от традиционных к инновационным. Основные принципы и характеристики инновационных методов управления персоналом
Лекция 1.2	Инструменты и практики инновационного управления персоналом	Гибкие формы занятости и их роль в управлении персоналом. Использование технологий и аналитики для оптимизации работы и развития сотрудников
Раздел II	Корпоративное управление и инновации	
Лекция 2.1	Основы корпоративного управления и инноваций	Роль корпоративного управления в стимулировании инноваций. Особенности управления инновациями в организациях разных размеров и сфер деятельности
Лекция 2.2	Интеграция инновационного менеджмента в корпоративную стратегию	Связь между стратегическим планированием и инновациями. Процесс интеграции инновационного менеджмента в корпоративную культуру
Раздел III	Преодоление вызовов в инновационном управлении	
Лекция 3.1	Управление рисками в инновационных проектах	Идентификация и анализ рисков в инновационных проектах. Стратегии управления рисками для минимизации негативных последствий
Лекция 3.2	Культура инноваций и лидерство	Роль корпоративной культуры и лидерства в стимулировании инноваций. Создание инновационной культуры: препятствия и пути их преодоления

3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию. Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям и практическим, экзамену;
- изучение учебных пособий;
- изучение разделов, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;

–изучение теоретического и практического материала по рекомендованным источникам;

–подготовка к коллоквиуму, контрольной работе и тестированию;

–подготовка к промежуточной аттестации в течение семестра;

–создание презентаций по изучаемым темам.

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

– проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;

– проведение консультаций перед экзаменом;

– консультации по организации самостоятельного изучения отдельных разделов/тем, базовых понятий учебных дисциплин профильного/родственного бакалавриата, которые формировали ОПК и ПК, в целях обеспечения преемственности образования (для студентов магистратуры – в целях устранения пробелов после поступления в магистратуру абитуриентов, окончивших бакалавриат/специалитет иных УГСН).

Перечень разделов/тем/, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

№ пп	Наименование раздела модуля, выносимые на самостоятельное изучение	Задания для самостоятельной работы	Виды и формы контрольных мероприятий (учитываются при проведении текущего контроля)	Трудоемкость, час
Раздел I	Инновационные методы управления персоналом			
Лекция 1.1	Основы инновационных методов управления персоналом	Подготовка к лекциям практическим занятиям; конспект первоисточника; подготовиться к устной дискуссии	устная дискуссия, разбор практических заданий	13
Лекция 1.2	Инструменты и практики инновационного управления персоналом	Подготовка к лекциям практическим занятиям; конспект первоисточника; подготовиться к устной дискуссии и коллоквиуму	устная дискуссия, коллоквиум	12
Раздел II	Корпоративное управление и инновации			
Лекция 2.1	Основы корпоративного управления и инноваций	Подготовка к лекциям практическим занятиям; конспект первоисточника; подготовиться к опросу-дискуссии	опрос-дискуссия по результатам выполненной работы	13
Лекция 2.2	Интеграция инновационного менеджмента в корпоративную стратегию	Подготовка к лекциям практическим занятиям; конспект первоисточника; подготовиться к контрольной работе	контрольная работа, разбор практических заданий	12
Раздел III	Преодоление вызовов в инновационном управлении			
Лекция 3.1	Управление рисками в инновационных	Подготовка к лекциям практическим занятиям; конспект первоисточника;	опрос-дискуссия по	13

	проектах	подготовиться к опросу- дискуссии; подготовка к защите реферата в форме презентации	результатам выполненной работы, разбор практических заданий, реферат с презентацией	
Лекция 3.2	Культура инноваций и лидерство	Подготовка к лекциям практическим занятиям; конспект первоисточника; подготовиться к опросу- дискуссии; подготовка к защите реферата в форме презентации	опрос- дискуссия по результатам выполненной работы, разбор практических заданий, реферат с презентацией	13

3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

При реализации программы учебной дисциплины возможно применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Реализация программы учебной дисциплины с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Применяются следующий вариант реализации программы с использованием ЭО и ДОТ.

В электронную образовательную среду, по необходимости, могут быть перенесены отдельные виды учебной деятельности:

использование ЭО и ДОТ	использование ЭО и ДОТ	объем, час	включение в учебный процесс
смешанное обучение	лекции	18	в соответствии с расписанием учебных занятий
	практические занятия	18	

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПОДИСЦИПЛИНЕ. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

4.1. Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенции(-й)	Итоговое количество баллов в 100-балльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации	Показатели уровня сформированности		
			универсальной(-ых) компетенции(-й)	общепрофессиональной(-ых) компетенций	профессиональной(-ых) компетенции(-й)
				ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2	ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1
высокий		отлично		<p>Обучающийся в полной мере, без ошибок и недочетов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессионально демонстрирует моделирование административных процессов и процедур в органах власти в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления; - грамотно выявляет причинно-следственные связи в проблемах взаимодействия общественных и государственных институтов, органов местного самоуправления в области государственного управления; - отлично осуществляет организацию внутренних и межведомственных коммуникаций, взаимодействие органов государственной 	<p>Обучающийся в полной мере, без ошибок и недочетов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно осуществляет мониторинг реализации концессионных соглашений, соглашений о государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации в области государственного и муниципального управления; - успешно формирует стратегии управления развитием персонала в компаниях с государственным участием в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления.

				власти и местного самоуправления в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления.	
повышенный		хорошо		<p>Обучающийся на хорошем уровне, но с недочетами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует моделирование административных процессов и процедур в органах власти в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления, но может не осуществлять полноценную критическую оценку различных точек зрения или ограничений своей собственной аргументации, но при этом предоставляет достаточные аргументы для подтверждения своей оценки; - выявляет причинно-следственные связи в проблемах взаимодействия общественных и государственных институтов, органов местного самоуправления в области государственного управления, но может не использовать достаточное количество примеров, доказательств или иллюстраций для поддержки своих аргументов, но все равно предоставляет достаточное 	<p>Обучающийся на хорошем уровне, но с недочетами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществляет мониторинг реализации концессионных соглашений, соглашений о государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации в области государственного и муниципального управления, но неправильно цитировать или интерпретировать информацию из источников, что может привести к неточной или искаженной оценке; - формирует стратегии управления развитием персонала в компаниях с государственным участием в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления, но может неправильно оценивать или интерпретировать некоторые аспекты задачи или предмета оценки, но при этом демонстрирует общее понимание и сформированное мнение.

				<p>количество информации для обоснования оценки;</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществляет организацию внутренних и межведомственных коммуникаций, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления, но может упустить некоторые детали или аспекты, которые могли бы улучшить или расширить его оценку, но это не влияет на основные выводы или существенные аргументы. 	
базовый		удовлетворительно		<p>Обучающийся на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует моделирование административных процессов и процедур в органах власти в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления, но может провести поверхностный или недостаточно глубокий анализ проблемы, что приводит к неполной или несбалансированной оценке; - выявляет причинно-следственные связи в проблемах взаимодействия общественных и 	<p>Обучающийся на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществляет мониторинг реализации концессионных соглашений, соглашений о государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации в области государственного и муниципального управления, но может неправильно определить или оценить приоритеты различных аспектов или факторов, что может привести к искаженной оценке; - формирует стратегии управления развитием персонала в компаниях с государственным участием в области инновационных методов управления персоналом и

			<p>государственных институтов, органов местного самоуправления в области государственного управления, но может представить оценку, основанную на недостаточном количестве или некачественных эмпирических данных, что приводит к ограниченности его оценки;</p> <p>- осуществляет организацию внутренних и межведомственных коммуникаций, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления в области инновационных методов управления персоналом и корпоративного управления, но неправильно использовал или интерпретировал статистические данные, его оценка может быть неточной или искаженной.</p>	<p>корпоративного управления, но может не учесть или недостаточно взаимодействовать с альтернативными точками зрения или контраргументами, что приводит к односторонней или несбалансированной оценке.</p>
низкий		не удовлетворительно	<p>Обучающийся на низком уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материала, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; – выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; – ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы. 	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Инновационные методы управления персоналом и корпоративное управление» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине, указанных в разделе 2 настоящей программы.

5.1. Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
1.	Устная дискуссия по разделу «Инновационные методы управления персоналом»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие основные различия между традиционными и инновационными методами управления персоналом вы видите? Какие новые подходы применяются для стимулирования сотрудников? 2. Расскажите о практиках гибкой формы занятости, таких как удаленная работа и гибкий график. Какие преимущества и вызовы связаны с их внедрением в организациях? 3. Какие роли играют технологии и аналитика в оптимизации работы и развитии сотрудников? Какие инструменты могут помочь в улучшении процессов управления персоналом? 4. Как можно разработать план внедрения инновационных практик в организацию? Какие шаги следует предпринять для успешного внедрения новых подходов в управлении персоналом? 5. Как оценить риски и выгоды от инновационного подхода к управлению персоналом? Какие меры можно предпринять для минимизации рисков и максимизации пользы? 6. Поделитесь своим видением того, как инновационные методы управления персоналом могут повлиять на корпоративную культуру и успешность организации. Какие примеры успешного внедрения инновационных практик вы можете привести? 	ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2 ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1
2.	Коллоквиум по разделу «Инновационные методы управления персоналом»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие основные принципы инновационных методов управления персоналом отличают их от традиционных подходов? 2. Объясните, какие гибкие формы занятости используются в современных организациях. Какие преимущества и риски связаны с каждой из них? 3. Какие технологии и аналитика применяются для оптимизации работы и развития сотрудников? Приведите примеры конкретных инструментов. 4. Как можно разработать и адаптировать инновационные методы управления персоналом в организации? Какие факторы следует учитывать при внедрении новых подходов? 5. Объясните, каким образом оцениваются риски и выгоды от инновационных методов управления персоналом. Какие шаги можно предпринять для снижения рисков? 	ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p>6. Как инновационные методы управления персоналом могут влиять на корпоративную культуру? Приведите примеры компаний, где внедрение таких методов привело к изменениям в организационной культуре.</p>	
3.	Контрольная работа по разделу «Корпоративное управление и инновации»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие роли играет корпоративное управление в стимулировании инноваций в организации? Какие могут быть вызовы при интеграции инновационного менеджмента в корпоративную стратегию? 2. Почему важно интегрировать инновационный менеджмент в стратегическое планирование? Какие шаги следует предпринять для успешной интеграции инноваций в корпоративную стратегию? 3. Каким образом корпоративная культура и лидерство могут влиять на стимулирование инноваций в организации? Какие примеры успешной практики в этой области вы можете привести? 4. Как оценить инновационный потенциал организации? Какие методы и инструменты можно использовать для определения готовности организации к инновациям? 5. Подробно расскажите о процессе разработки стратегии инновационного развития. Какие этапы включает этот процесс, и какие ключевые шаги следует предпринять на каждом этапе? 6. Какие меры следует предпринять для управления рисками в инновационных проектах? Какие методы можно использовать для выявления и анализа рисков, а также для их управления? 	<p>ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2 ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1</p>
4.	Опрос-дискуссия по разделу «Корпоративное управление и инновации»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие примеры известных компаний вы можете привести, где корпоративное управление способствовало успешному развитию инноваций? 2. Как вы видите взаимосвязь между корпоративной культурой и стимулированием инноваций? Поделитесь примерами, когда корпоративная культура поддерживала или тормозила инновационные процессы. 3. Какие ключевые компоненты инновационной стратегии организации вы бы выделили? Какие из них наиболее важны для успешного внедрения инноваций? 4. Какие методы и инструменты можно использовать для оценки инновационного потенциала организации? Какие факторы следует учитывать при проведении такой оценки? 5. Какие вызовы и риски возникают при управлении инновационными проектами? Какие стратегии управления рисками вам кажутся наиболее эффективными? 6. Какова роль лидерства в стимулировании инноваций в организации? Какие лидерские 	<p>ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2 ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		качества и подходы могут вдохновить сотрудников на внедрение новых идей?	
5.	Опрос-дискуссия по разделу «Преодоление вызовов в инновационном управлении»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие на ваш взгляд наиболее значимые вызовы могут возникнуть при внедрении инноваций в организации? Какие из них, по вашему мнению, наиболее сложно преодолеть? 2. Расскажите о случаях, когда неудачное управление инновациями привело к негативным последствиям для организации. Какие уроки можно извлечь из этих ситуаций? 3. Какова роль коммуникации и вовлеченности сотрудников в преодолении вызовов в инновационном управлении? Какие стратегии коммуникации могут помочь снизить сопротивление изменениям? 4. Какие методы и подходы можно использовать для справления с финансовыми ограничениями в процессе внедрения инноваций? Какие альтернативные источники финансирования можно рассмотреть? 5. Какие стратегии можно применить для управления рисками, связанными с инновационными проектами? Как оценить вероятность возникновения рисков и их потенциальное влияние? 6. Каким образом можно поддерживать мотивацию сотрудников и сохранять их энтузиазм в процессе преодоления вызовов в инновационном управлении? Какие практики мотивации могут себя оправдать? 	<p>ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1</p>
6.	Реферат по разделу «Преодоление вызовов в инновационном управлении»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление изменениями в контексте инновационного развития: Анализ стратегий и методов управления изменениями в организации при внедрении инноваций. 2. Сопротивление изменениям и его преодоление в инновационном процессе: Исследование причин сопротивления сотрудников изменениям и разработка методов по его преодолению. 3. Финансовые вызовы в инновационном управлении: Анализ альтернативных источников финансирования инновационных проектов и методов справления с финансовыми ограничениями. 4. Риск-менеджмент в инновационной среде: Исследование стратегий и инструментов управления рисками в контексте инновационных проектов и их влияния на успех внедрения. 5. Мотивация и вовлечение сотрудников в процесс инновационного развития: Анализ практик мотивации, поддерживающих активное участие персонала в проектах инноваций. 6. Организационная культура как фактор преодоления вызовов в инновационном управлении: Рассмотрение, как организационная культура может быть использована для справления с вызовами инновационного процесса. 7. Коммуникация и обратная связь в инновационных проектах: Исследование важности 	<p>ОПК-6: ИД-ОПК-6.2 ОПК-8: ИД-ОПК-8.1 ИД-ОПК-8.2 ПК-2: ИД-ПК-2.2 ПК-3: ИД-ПК-3.1</p>

№ пп	Формы текущего контроля	Примеры типовых заданий	Формируемая компетенция
		<p>эффективной коммуникации и обратной связи в преодолении вызовов при внедрении инноваций.</p> <p>8. Управление знаниями и опытом в инновационной деятельности: Рассмотрение роли систем управления знаниями и передачи опыта для успешного преодоления вызовов в инновационном управлении.</p> <p>9. Создание инновационной культуры в организации: Анализ методов и практик, способствующих развитию инновационной культуры в организации.</p> <p>10. Этические и социальные аспекты в преодолении вызовов в инновационном управлении: Рассмотрение этических и социальных вопросов, связанных с инновациями, и их влияния на преодоление вызовов в управлении.</p>	

5.2 Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
Контрольная работа	Работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении, пройденных тем и применение их на практике.		5
	Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета.		4
	Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов.		3
	Работа выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки.		2
	Работа не выполнена.		
Устный опрос	ответ ученика полный, самостоятельный, правильный, изложен литературным языком в определенной логической последовательности, рассказ сопровождается новыми примерами; учащийся обнаруживает верное понимание физической		5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	сущности рассматриваемых явлений и закономерностей, законов и теории, дает точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий, правильное определение физических величин, их единиц и способов измерения; учащийся умеет применить знания в новой ситуации при выполнении практических заданий, знает основные понятия и умеет оперировать ими при решении задач, правильно выполняет чертежи, схемы и графики, сопутствующие ответу; может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом по курсу физики, а также с материалом, усвоенным при изучении других предметов;		
	ответ удовлетворяет основным требованиям к ответу на оценку "5", но содержит неточности в изложении фактов, определений, понятии, объяснении взаимосвязей, выводах и решении задач, неточности легко исправляются при ответе на дополнительные вопросы; учащийся не использует собственный план ответа, затрудняется в приведении новых примеров, и применении знаний в новой ситуации, слабо использует связи с ранее изученным материалом и с материалом, усвоенным при изучении других предметов.		4
	большая часть ответа удовлетворяет требованиям к ответу на оценку "4", но в ответе обнаруживаются отдельные пробелы, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; учащийся обнаруживает понимание учебного материала при недостаточной полноте усвоения понятий или непоследовательности изложения материала, умеет применять полученные знания при решении простых задач с использованием готовых формул, но затрудняется при решении качественных задач и задач, требующих преобразования формул.		3
	ответ неправильный, показывает незнание основных понятий, непонимание изученных закономерностей и взаимосвязей, неумение работать с учебником, решать количественные и качественные задачи; учащийся не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы.		2
Опрос-дискуссия	Обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном		5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.		
	Обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.		4
	Обучающийся дал полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 2-3 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.		3
	Обучающийся дал неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.		2
Реферат	Выполнение работы в срок. Правильность оформления. Согласно требованиям ГОСТ. Студент знает основные термины, применяемые в современных системах энергосбережения на базе нетрадиционных и возобновляемых источников энергии, теоретические основы и закономерности производства водорода, возможные перспективы и основные направления развития энергетической технологии на базе нетрадиционных и возобновляемых источников энергии.		5

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	Студент демонстрирует умение: применять различные подходы к анализу поставленной в Реферате проблемы. Студент владеет навыками самостоятельного овладения новыми знаниями в области технологии получения, хранения и транспортировки энергоресурсов, используя современные технологии; способами систематизации и обобщения информации по вопросам профессиональной деятельности.		
	Выполнение работы с опозданием в 2 недели. Незначительное отклонение от требований в части структурного наполнения работы. Незначительные пробелы в знаниях основных технологических терминов и формулировок. Допускает незначительные ошибки в анализе и интерпретации поставленной проблемы. Допускает незначительные ошибки в ходе ответа на вопрос при защите Реферата; незначительные неточности в формулировках.		4
	Выполнение работы более 2 недель. Грубое нарушение требований по оформлению. Значительные пробелы в знаниях основных технологических терминов и формулировок, допущение грубых ошибок, ошибки в проблеме развития нетрадиционных и возобновляемых источников энергии и их технологии. Допускает значительные пробелы в определении технологии, ошибки в ее интерпретации, ошибки в понимании сущности и проблемы развития, нетрадиционных и возобновляемых источников энергии и их технологии. Значительные пробелы в ходе описания технологии; значительные неточности при защите Реферата		3
	Выставляется обучающемуся, который не знает большей части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы на занятиях и экзамене.		2
Презентация	Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета.		5
	Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов.		4
	Работа выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки.		3

Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
		100-балльная система	Пятибалльная система
	Работа не выполнена.		2-1
	Задания по теме практического занятия не выполнены.		0

5.3 Промежуточная аттестация:

Форма промежуточной аттестации	Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации:
Экзамен: в письменной форме по билетам	<p>Билет 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие основные принципы лежат в основе инновационных методов управления персоналом? 2. Расскажите о роли инновационных методов в привлечении и удержании талантливых сотрудников. 3. Каким образом инновации могут влиять на развитие компетенций и навыков персонала? <p>Билет 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как корпоративное управление способствует стимулированию инноваций в организации? 2. Почему важно интегрировать инновационный менеджмент в стратегическое планирование корпорации? 3. Какие вызовы могут возникнуть при интеграции инновационного менеджмента в корпоративную стратегию? <p>Билет 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как оценить инновационный потенциал организации? Какие факторы следует учитывать при этом? 2. Расскажите о методах стимулирования и поддержки инновационной активности среди сотрудников. 3. Как организация может преодолеть препятствия для развития инноваций внутри своих структур? <p>Билет 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие инновационные методы мотивации персонала можно применять в организации? 2. Как вовлечение сотрудников в инновационные процессы влияет на их мотивацию и продуктивность? 3. Какие примеры успешной практики инновационной мотивации вы можете привести? <p>Билет 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие риски связаны с инновационными проектами? Как их можно оценить и управлять ими? 2. Как корпоративное управление может помочь снизить риски в инновационных проектах? 3. Приведите примеры компаний, которые успешно справились с управлением рисками в инновационных проектах.

	<p>Билет 6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как инновационные методы управления персоналом влияют на корпоративную культуру организации? 2. Каким образом лидерство может поддерживать развитие инновационной культуры в организации? 3. Как организация может справиться с препятствиями при внедрении инновационных методов в корпоративную культуру? <p>Билет 7</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как инновации могут быть применены в системах обучения и развития персонала? 2. Какие преимущества и вызовы связаны с использованием технологий и онлайн-платформ для обучения сотрудников? 3. Как инновационные методы обучения могут повысить эффективность развития персонала? <p>Билет 8</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие инновационные подходы используются для управления талантами и поддержания высокой производительности сотрудников? 2. Как организации могут привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов с помощью инновационных методов? 3. Как инновации могут повлиять на разработку карьерных путей и программ по росту сотрудников? <p>Билет 9</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как инновации могут быть внедрены в системы оценки производительности и вознаграждения персонала? 2. Какие методы оценки и вознаграждения могут поддерживать инновационную активность сотрудников? 3. Какие вызовы могут возникнуть при инновационных подходах к оценке и вознаграждению персонала? <p>Билет 10</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как инновации могут способствовать созданию инклюзивной рабочей среды и управлению разнообразием сотрудников? 2. Какие практики инновационного управления разнообразием могут быть внедрены для обеспечения равных возможностей? 3. Какие примеры компаний демонстрируют успешное инновационное управление разнообразием и инклюзивностью?
--	---

5.4 Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания
--------------------------------	---------------------	------------------

Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
<p>Экзамен: в письменной форме по билетам Распределение баллов по вопросам билета: 1-й вопрос: 0 –2 баллов 2-й вопрос: 0 –1,5 баллов 3-й вопрос: 0 – 1,5 баллов</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Обучающийся: – демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; – свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; – способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; – логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; – свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой. – Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. 		5
	<ul style="list-style-type: none"> – Обучающийся: – показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; – недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; – недостаточно логично построено изложение вопроса; – успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, – демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. – В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. 		4
	<ul style="list-style-type: none"> – Обучающийся: 		3

Форма промежуточной аттестации	Критерии оценивания	Шкалы оценивания	
Наименование оценочного средства		100-балльная система	Пятибалльная система
	<ul style="list-style-type: none"> – показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки; – не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые; – справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы. – Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. 		
	<p>Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.</p>		2

5.5 Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Форма контроля	100-балльная система	Пятибалльная система
Текущий контроль:		
- контрольная работа		2 – 5
- устная дискуссия		2 – 5
- опрос-дискуссия		2 – 5
- коллоквиум		2 – 5
- реферат с презентацией		2 – 5
Промежуточная аттестация (экзамен)		отлично хорошо
Итого за дисциплину экзамен		удовлетворительно неудовлетворительно

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- проектная деятельность;
- проведение интерактивных лекций;
- групповых дискуссий;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- применение электронного обучения;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий.

7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, связанных с будущей профессиональной деятельностью (Публичные лекции) поскольку они предусматривают передачу информации обучающимся, которая необходима для приобретения общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Характеристика материально-технического обеспечения дисциплины соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.	Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.
119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 1, строение 3	
аудитории для проведения занятий лекционного типа	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор.
аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ноутбук; – проектор.
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 1	
читальный зал библиотеки	– компьютерная техника; – подключение к сети «Интернет».

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Необходимое оборудование	Параметры	Технические требования
Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет	Веб-браузер	Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс. Браузер 19.3
	Операционная система	Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux
	Веб-камера	640x480, 15 кадров/с
	Микрофон	любой
	Динамики (колонки или наушники)	любые
	Сеть (интернет)	Постоянная скорость не менее 192 кБит/с

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Автор(ы)	Наименование издания	Вид издания (учебник, УП, МП и др.)	Издательство	Год издания	Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде)	Количество экземпляров в библиотеке Университета
1	2	3	4	5	6	7	8
12.1 Основная литература, в том числе электронные издания							
1	Губачев Н.Н., Огурцова Н.С.	Персонал в сфере государственного и частного партнерства	Монография	М. РГУ им. А. Н. Косыгина	2019	локальная сеть университета	5
2	Губачев Н.Н., Морозова Т.Ф., Тишутин А.А.	Государственное частное партнёрство как агент социального развития	Учебное пособие	М. РГУ им. А. Н. Косыгина	2022	локальная сеть университета	5
12.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания							
1	Губачев Н.Н., Усачева А.С.	Государственно-частное партнерство: развитие и инструмент реализации государственного заказа	Учебное пособие	М. РГУ им. А. Н. Косыгина	2022	локальная сеть университета	5
2	Губачев Н.Н., Морозова Т.Ф., Огурцова Н.С.	Институциональные основы и кадровые технологии в государственно-частном партнерстве	Учебное пособие	М. РГУ им. А. Н. Косыгина	2022	локальная сеть университета	5
12.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины авторов РГУ им. А. Н. Косыгина)							
1	Губачев Н.Н.	Методические рекомендации по подготовке, оформлению и защите курсовой работы для студентов, обучающихся по направлению подготовки	Методические указания	М. РГУ им. А. Н. Косыгина	2021	локальная сеть университета	5

		38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (программа подготовки «Государственно-частное партнерство»)					
2	Губачев Н.Н.	Методические указания для самостоятельной работы для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»	Методические указания	Утверждено на заседании кафедры протокол № 1 от 26.08.21	2021	локальная сеть университета	5
3	Губачев Н.Н., Тишутин А.А.	Методические рекомендации по подготовке, оформлению и защите выпускной квалификационной работы для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (программа подготовки «Государственно-частное партнерство»)	Методические указания	М.: РГУ им. А. Н. Косыгина	2022	локальная сеть университета	5

11. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

11.1. Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

№ пп	Период	Номер и дата договора	Предмет договора	Партнер по договору	Ссылка на электронный ресурс	Срок действия договора
1.	2023	Приложение 1 к письму РЦНИ от 07.04.2023 г. № 574	О предоставлении доступа к электронным ресурсам Wiley	РЦНИ	База данных The Wiley Journals Databas (глубина доступа: 2019 г. - 2022 г.) https://onlinelibrary.wiley.com/	Действует по 30.06.2023 г.
2.	2023	РЦНИ Информационное письмо № 1948 от 29.12.2022	О предоставлении доступа к базам данных издательства Springer Nature	РЦНИ	База данных Springer Materials: https://materials.springer.com/	Действует по 29.12.2023 г.
3.	2023	РЦНИ Информационное письмо № 1949 от 29.12.2022	О предоставлении доступа к базам данных издательства Springer Nature	РЦНИ	База данных Springer Nature Protocols and Methods: http://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols	Действует по 29.12.2023 г.
4.	2023	РЦНИ Информационное письмо № 1955 от 30.12.2022	О предоставлении доступа к электронным ресурсам Questel SAS	РЦНИ	https://www.orbit.com/	Действует по 30.06.2023 г.
5.	2023	РЦНИ Информационное письмо № 1956 от 30.12.2022	О предоставлении доступа к базе данных компании The Cambridge Crystallographic Data Center	РЦНИ	https://www.ccdc.cam.ac.uk/	Действует по 31.12.2023 г.
6.	2023/2024	Договор № ПЛ-02-4/18-01.22 от 07.02.2023 г.	О предоставлении права использования программного обеспечения	ООО «Издательство Лань»	https://e.lanbook.com/	Действует до 17.02.2024 г.
7.	2022/2023	Договор № 494 эбс от 12.10.2022 г.	О предоставлении доступа к ЭБС Znanium.com	ООО «ЗНАНИУМ»	https://znanium.com/	Действует до 12.10.2023 г.
8.	2022/2023	Договор № 450-22 Е-44-5 от 05.10.2022 г.	О предоставлении доступа к образовательной платформе «ЮРАЙТ»	ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»	https://urait.ru/	Действует до 14.10.2023 г.
9.	2022/2023	Лицензионный договор SCIENCE INDEX № SIO-8076/2022 от 25.05.2022 г.	О предоставлении доступа к информационно-аналитической системе SCIENCE INDEX (включенного в научный информационный ресурс eLIBRARY.RU)	ООО НЭБ	https://www.elibrary.ru/	Действует до 25.05.2023

10.	202 2/2 023	Договор № 52-22-ЕП-223-5 Р от 18.02.2022 г. Дополнительное соглашение №1 к Договору № 52-22-ЕП-223-5 Р от 18.02.2022 г.	О предоставлении права использования программного обеспечения. О предоставлении доступа к разделам базы данных	ООО «Издательство Лань»	https://e.lanbook.com/	Действует до 18.02.2023 г.
11.	202 3	Приложение 1 к письму РЦНИ от 07.04.2023 г. № 574	О предоставлении доступа к электронным ресурсам Wiley	РЦНИ	База данных The Wiley Journals Databas (глубина доступа: 2023 г.) https://onlinelibrary.wiley.com/	Ресурс бессрочный
12.	202 3	Приложение 1 к письму РЦНИ от 29.12.2022 г. № 1950	О предоставлении доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature	РЦНИ	База данных Nature journals (год издания – 2023 г. - тематическая коллекция Physical Sciences & Engineering Package): https://www.nature.com/ База данных Springer Journals (год издания – 2023 г.- тематические коллекции Physical Sciences & Engineering Package) : https://link.springer.com/	Ресурс бессрочный
13.	202 3	Приложение 1 к письму РЦНИ от 29.12.2022 г. № 1949	О предоставлении доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature	РЦНИ	База данных Springer Journals (год издания – 2023 г.- тематическая коллекция Social Sciences Package) : https://link.springer.com/ База данных Nature Journals - Palgrave Macmillan (год издания – 2023 г. тематической коллекции Social Sciences Package) https://www.nature.com/	Ресурс бессрочный
14.	202 3	Приложение 1 к письму РЦНИ от 29.12.2022 г. № 1948	О предоставлении доступа к содержанию баз данных издательства Springer Nature	РЦНИ	База данных Nature journals, Academic journals, Scientific American (год издания – 2023 г.) тематической коллекции Life Sciences Package .): https://www.nature.com/ База данных Adis (год издания – 2023 г.) тематической коллекции Life Sciences Package https://link.springer.com База данных Springer Journals (год издания – 2023 г.: - тематическая коллекция Life Sciences Package) : https://link.springer.com/	Ресурс бессрочный
15.	202 3	Приложение 1 к письму РЦНИ от 29.12.2022 г. № 1947	О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных Springer eBooks Collections	РЦНИ	eBooks Collections (i.e.2023 eBook Collections, год издания - 2023, в т.ч. выпущенных в 2022 г. - тематическая коллекция Physical Sciences, Social Sciences, Life Sciences,Engineering Package):	Ресурс бессрочный

			издательства Springer Nature		http://link.springer.com/	
16.	2022	Приложение 1 к письму РФФИ от 08.08.2022 г. №1065)	О предоставлении доступа к электронным ресурсам Springer Nature	РФФИ	База данных Nature journals коллекции Academic journals, Scientific American, Palgrave Macmillan (выпуски 2022 г.): https://www.nature.com/ https://link.springer.com База данных Springer Journals: https://link.springer.com/	Ресурс бессро чный
17.	2022	Приложение 1 к письму РФФИ от 30.06.2022 г. № 910	О предоставлении доступа к электронным ресурсам Springer Nature	РФФИ	База данных Springer Journals: https://link.springer.com/ База данных Adis Journals (выпуски 2022 г.): https://link.springer.com/	Ресурс бессро чный
18.	2022	Приложение 1 к письму РФФИ от 30.06.2022 г. № 909.	О предоставлении доступа к электронным ресурсам Springer Nature	РФФИ	База данных Nature journals (выпуски 2022 г.): https://www.nature.com/ База данных Springer Journals: https://link.springer.com/	Ресурс бессро чный
19.	2021	Приложение 1 к письму РФФИ от 17.09.2021 г. № 965	О предоставлении лицензионного доступа к содержанию базы данных Springer eBooks Collections издательства Springer Nature	РФФИ	eBooks Collections (i.e.2020 eBook Collections): http://link.springer.com/	Ресурс бессро чный
20.	2019	Приложение № 2 к письму РФФИ № 809 от 24.06.2019 г.	О предоставлении сублицензионного доступа к содержанию баз данных издательство Springer Nature	РФФИ	База данных Springer Journals (за 2019 г): https://link.springer.com/ База данных Nature journals (выпуски 2019 г.): https://www.nature.com/	Ресурс бессро чный
21.	2018	Договор № 101/НЭБ/0486-п от 21.09.2018 г.	О предоставлении доступа к «Национальной электронной библиотеке» (НЭБ)	ФГБУ РГБ	http://нэб.рф/	Ресурс бессро чный
22.	2016/2017	Приложение № 2 к письму РФФИ № 779 от 16.09.2016 г.	О предоставлении доступа к БД издательства SpringerNature (выпуски за 2016-2017 гг)	РФФИ	https://link.springer.com/ https://www.springerprotocols.com/ https://materials.springer.com/ https://link.springer.com/search?facet-content-type=%ReferenceWork%22 http://zbmath.org/ http://npg.com/	Ресурс бессро чный с 01.01.2017
23.	2016/2019	Соглашение № 2014 от 29.10.2016 г.	О предоставлении доступа к БД СМИ	ООО "ПОЛПРЕД Справочник и"	http://www.polpred.com	Ресурс бессро чный
24.	2015/2019	Договор № 101/НЭБ/0486 от 16.07.2015 г.	О предоставлении доступа к «Национальной электронной библиотеке»	ФГБУ РГБ	http://нэб.рф/	Ресурс бессро чный

25.	201 3/2 019	Соглашение № ДС-884-2013 от 18.10.2013 г.	О сотрудничестве в Консорциуме	НП НЭИКОН	http://www.neicon.ru/	Ресурс бессрочный
26.	201 3/2 019	Лицензионное соглашение № 8076 от 20.02.2013 г.	О предоставлении доступа к eLIBRARY.RU	ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ)	http://www.elibrary.ru/	Ресурс бессрочный

11.2. Перечень программного обеспечения

№п/п	Наименование лицензионного программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
2.	PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
3.	V-Ray для 3Ds Max	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
4.	NeuroSolutions	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
5.	Wolfram Mathematica	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
6.	Microsoft Visual Studio	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
7.	CorelDRAW Graphics Suite 2018	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
8.	Mathcad	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
9.	Matlab+Simulink	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019.
10.	Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.)	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
11.	SolidWorks	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
12.	Rhinoceros	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
13.	Simplify 3D	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
14.	FontLab VI Academic	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
15.	Pinnacle Studio 18 Ultimate	контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019
16.	КОМПАС-3d-V 18	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
17.	Project Expert 7 Standart	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
18.	АЛЬТ-Финансы	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
19.	АЛЬТ-Инвест	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
20.	Программа для подготовки тестов Indigo	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
21.	Диалог NIBELUNG	контракт № 17-ЭА-44-19 от 14.05.2019
22.	Windows 10 Pro, MS Office 2019	контракт 85-ЭА-44-20 от 28.12.2020

23.	Adobe Creative Cloud for enterprise All Apps ALL Multiple Platforms Multi European Languages Enterprise Licensing Subscription New	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
24.	Mathcad Education - University Edition Subscription	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
25.	CorelDRAW Graphics Suite 2021 Education License (Windows)	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
26.	Mathematica Standard Bundled List Price with Service	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
27.	Network Server Standard Bundled List Price with Service	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
28.	Office Pro Plus 2021 Russian OLV NL Acad AP LTSC	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021
29.	Microsoft Windows 11 Pro	контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021

ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

№ п/п	год обновления РПД	характер изменений/обновлений с указанием раздела	номер протокола и дата заседания кафедры