

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минакова Ирина Вячеславна

Должность: декан ФГУиМО

Дата подписания: 18.07.2023 11:46:44

Уникальный программный ключ:

0ee879b70f541c56a4cd5d873b77dcd0f25a3ee300c701f9bc543eaf1fdcf65a

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств»

Цель преподавания дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств» является формирование знаний, умений и навыков в области подготовки руководителей пищевых производств, наукой самоуправления, методами и приемами управления личной карьерой, рационализации собственного труда, техникой и приемами убеждения, методами и навыками повышения и сохранения своей работоспособности.

Задачи изучения дисциплины:

1 Обучение стратегии сотрудничества и на ее основе организации и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

2 Овладение умениями определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

3 Формирование навыков оценки своих ресурсов и их пределы (личностные, ситуативные, временные) и оптимальному их использованию для успешного выполнения порученного задания.

4. Изучение методов выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

5. Обучение современным инструментам для подготовки руководителей пищевых производств.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда

ОПК-6.1 Осуществляет разработку научно-методического обеспечения образовательных программ в сфере профессиональной деятельности

ОПК-6.2 Осуществляет проектирование образовательных программ в сфере профессиональной деятельности

ОПК-6.3 Использует основы общетеоретических дисциплин в сфере профессиональной деятельности, в объеме, необходимом для решения педагогических задач

Разделы дисциплины:

Раздел 1. Делегирование. Полномочия и ответственность. Функция мотивации Цели делегирования. Проблемы делегирования. Типы полномочий. Мотивационные модели. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.

Раздел 2. Принятие управленческих решений. Управленческие решение: понятие, сущность, классификация, типы, этапы принятия решений. Классификация управленческих решений. Уровни принятия решений. Процедура принятия решения. Методы принятия эффективных управленческих решений.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета
государственного управления и
международных отношений
(наименование ф-та полностью)

И.В. Минакова
(подпись, инициалы, фамилия)

« 18 » 06 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых
производств
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья,
шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль) «Управление инновационным развитием
предприятий пищевой промышленности»
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья на основании учебного плана ОПОП ВО 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья, направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятий пищевой промышленности», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья, направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятий пищевой промышленности» на заседании кафедры товароведения, технологии и экспертизы товаров « 7 » июня 2021г. протокол № 17.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой Пьяникова Э.А.

Разработчик программы

к.т.н., доцент

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Заикина М.А.

Согласовано:

Директор научной библиотеки Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья, направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятий пищевой промышленности», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры ТТ и ЭТ, от 03.03.2022 протокол № 12.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

Пьяникова Э.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья, направленность (профиль) «Управление инновационным развитием предприятий пищевой промышленности», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2022 г., на заседании кафедры ТТ и ЭТ протокол № 11 от 16.02.2023 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

Пьяникова Э.А.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью изучения дисциплины «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств» является формирование знаний, умений и навыков в области подготовки руководителей пищевых производств, наукой самоуправления, методами и приемами управления личной карьерой, рационализации собственного труда, техникой и приемами убеждения, методами и навыками повышения и сохранения своей работоспособности.

1.2 Задачи дисциплины

1 Обучение стратегии сотрудничества и на ее основе организации и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

2 Овладение умениями определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

3 Формирование навыков оценки своих ресурсов и их пределы (личностные, ситуативные, временные) и оптимальному их использованию для успешного выполнения порученного задания.

4. Изучение методов выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

5. Обучение современным инструментам для подготовки руководителей пищевых производств.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<p>Знать: стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>Уметь: выработывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): стратегией сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели</p>
		УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<p>Знать: Работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>Уметь: Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>Владеть: Методами планирования работы команды</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Знать: идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития Уметь: обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии Владеть: анализа важнейших идеологических и ценностных систем
		УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знать: нормы и правила построения устных и письменных сообщений как в повседневном общении, так и в профессиональной среде с целью межличностного взаимодействия и саморазвития. Уметь: применять имеющиеся знания с целью реализации коммуникативной задачи в рамках предметной области. Владеть: необходимыми навыками и стратегиями использования коммуникативных структур, с целью реализации коммуникативной задачи
		УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать: недискриминационной среды взаимодействия Уметь: обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			Владеть: создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Знать: свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) Уметь: находить применение своим ресурсам для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью использовать свои ресурсы и их пределы для успешного выполнения порученного задания.
		УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	Знать: приоритеты своей будущей профессиональной деятельности и способы ее совершенствования Уметь: реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки Владеть (или Иметь опыт деятельности): способностью совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям
		УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом	Знать: профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотносенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	требований рынка труда Уметь: выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками выстраивания гибкой профессиональную траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
ПК-2	Способен управлять испытаниями и внедрением технологий производства новых продуктов питания из растительного сырья	ПК-2.3 Координирует текущую производственную деятельность в организации технологических процессов при внедрении новых видов продуктов питания из растительного сырья	Знать: виды производственной деятельности по организации технологических процессов производства продуктов питания из растительного сырья Уметь: осуществлять руководство текущей производственной деятельностью в организации технологических процессов производства продуктов питания из

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			растительного сырья Владеть: способностью координирования текущей производственной деятельностью в организации технологических процессов при внедрении новых видов продуктов питания из растительного сырья

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 19.04.02. Продукты питания из растительного сырья, направленность «Управление инновационным развитием предприятий пищевой промышленности». Дисциплина изучается в 3 семестре на 2 курсе.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 180 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	91,15
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	61,85

Виды учебной работы	Всего, часов
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Раздел 1. Делегирование. Полномочия и ответственность. Функция мотивации	Цели делегирования. Проблемы делегирования. Типы полномочий. Мотивационные модели. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.
2	Раздел 2. Принятие управленческих решений.	Управленческие решение: понятие, сущность, классификация, типы, этапы принятия решений. Классификация управленческих решений. Уровни принятия решений. Процедура принятия решения. Методы принятия эффективных управленческих решений.
3	Раздел 3. Управление карьерным ростом. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	Карьера: виды и этапы. Типовые модели карьеры. Выбор карьеры. Планирование карьеры. Профессиональная карьера госслужащего. Мотивационные теории: понятие и классификация. Понятие и структура мотивации. Виды мотивации. Стимулирование труда, формы и функции. Мотивация и стимулы.
4	Раздел 4. Корпоративная культура	Корпоративная культура и ее характеристики. Этапы формирования корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование культуры. Структура и уровни корпоративной культуры. Способы изменения корпоративной культуры.
5	Раздел 5. Деловое общение	Фазы делового общения. Этапы делового общения. Подготовка к беседе. Сопровождение, их виды. Деловые переговоры. Техника телефонных переговоров. Публичное выступление. Управленческое общение, его функции, назначение. Правила критики. Атракция как основа управленческого общения.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методически	Формы текущего	Компетенции
		лек.,	№	№			

		час	лаб	пр.	е материалы	контроля успеваемости (по неделям семестра)	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел 1. Делегирование. Полномочия и ответственность. Функция мотивации	8	-	1, 2	У1-5, МУ1, МУ2	Т2, Р3,4	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3
2	Раздел 2. Принятие управленческих решений.	8	-	3,4	У1-5, МУ1, МУ2	Т5, Р6,7	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3
3	Раздел 3. Управление карьерным ростом. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	8	-	5,6,7, 8,9	У1-5, МУ1, МУ2	Т8, Р9,10	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3
4	Раздел 4. Корпоративная культура	6	-	10,11, 12	У1-5, МУ1, МУ2	Т11, Р12,11	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3
5	Раздел 5. Деловое общение	6		13,14	У1-5, МУ1, МУ2	Т14,15, Р15-17	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3

К – коллоквиум, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.2 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Практическая работа № 1 Типы полномочий	4
2	Практическая работа № 2 Определение мотивация к успеху	4
3	Практическая работа № 3 Методы принятия эффективных управленческих решений руководителями пищевых производств	4
4	Практическая работа № 4 Этапы выработки управленческого решения	4

5	Практическая работа № 5 Управление карьерным ростом	4
6	Практическая работа № 6 Формирование резерва кадров	4
7	Практическая работа № 7 Теоретические основы мотивации и стимулирования	4
8	Практическая работа № 8 Сущность мотивации трудовой деятельности	4
9	Практическая работа № 9 Мотивация поведения и оплата труда персонала	4
10	Практическая работа № 10 Организация стимулирования труда на предприятиях	4
11	Практическая работа № 11 Поведение человека в организации: общие требования. Корпоративная культура	4
12	Практическая работа № 12 Построение эффективной команды	2
13	Практическая работа № 13 Деловое общение. Фазы делового общения руководителя	4
14	Практическая работа № 14 Управленческое общение, его функции, назначение	4
Итого		54

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Делегирование. Полномочия и ответственность. Функция мотивации	2-3 неделя	12
2.	Раздел 2. Принятие управленческих решений.	4-7 неделя	12
3.	Раздел 3. Управление карьерным ростом. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	8-10 неделя	12
4.	Раздел 4. Корпоративная культура	11-13 неделя	12
5	Раздел 5. Деловое общение	14-17 неделя	13,85
Итого			61,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической,

научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- тем рефератов;

- вопросов к экзамену;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии.

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования общепрофессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами пищевой промышленности Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекция раздела 3. Управление карьерным ростом. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	Лекция-презентация	4
2	Лекция раздела 4. Корпоративная культура	Лекция-презентация	4
3	Практическое занятие №2 Определение мотивация к успеху	Решение кейс задачи	2
4	Практическое занятие №3 Методы принятия эффективных управленческих решений	Разбор конкретной методики	2

	руководителями пищевых производств		
5	Практическая работа № 7 Теоретические основы мотивации и стимулирования	Решение кейс задачи	2
6	Практическая работа № 13 Деловое общение. Фазы делового общения руководителя	Решение кейс задачи	2
7	Практическая работа № 14 Управленческое общение, его функции, назначение	Решение кейс задачи	2
Итого:			18

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Научные основы повышения эффективности производства пищевых продуктов из растительного сырья		
УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Основы функционирования современных предприятий пищевой промышленности		
УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Философские проблемы науки и техники		
УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Профессиональный иностранный язык		
УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Философские проблемы науки и техники		

УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Современные приоритеты развития пищевых производств
УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	Технологии инновационных продуктов питания растительного происхождения
УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	Основы научных исследований
ПК-2.3 Координирует текущую производственную деятельность в организации технологических процессов при внедрении новых видов продуктов питания из растительного сырья	Технологии инновационных продуктов питания растительного происхождения

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК -3 / завершающий	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения	Знать: фрагментарно стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для	Знать: в целом успешное, но не систематическое знание стратегии сотрудничества и на ее основе организации	Знать: сформированное в полном объеме систематическое знание стратегии сотрудничества

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	поставленной цели УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	достижения поставленной цели ; методы планирования работы команды Уметь: фрагментарно выработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; Работать в команде с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): фрагментарно стратегией сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; - планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения ее	отбора членов команды для достижения поставленной цели; методы планирования работы команды Уметь: в целом успешное, но не систематическое умение выработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; Работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): в целом успешное, но не систематическое владение стратегией сотрудничества и на ее основе организовывать	и на ее основе организации отбора членов команды для достижения поставленной цели; методы планирования работы команды Уметь: сформированное в полном объеме систематическое умение выработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; Планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): сформированное в полном объеме

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		членов.	отбор членов команды для достижения поставленной цели; планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	систематическое владение стратегией сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; Работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.
УК-5 / начальный	<p>УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p> <p>УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм</p>	<p>Знать: базовые нормы и правила построения устных и письменных сообщений на иностранном языке как в повседневном общении, так и в профессиональной среде с целью межличностного взаимодействия и саморазвития.</p> <p>Уметь: применять имеющиеся знания с целью реализации коммуникативной задачи в рамках предметной области</p>	<p>Знать: основные нормы и правила построения устных и письменных сообщений на иностранном языке как в повседневном общении, так и в профессиональной среде с целью межличностного взаимодействия и саморазвития.</p> <p>Уметь: применять имеющиеся знания с целью</p>	<p>Знать: нормы и правила построения устных и письменных сообщений на иностранном языке как в повседневном общении, так и в профессиональной среде с целью межличностного взаимодействия и саморазвития.</p> <p>Уметь: применять имеющиеся знания с целью реализации</p>

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p> <p>УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p>	<p>Владеть: базовым и навыками и стратегиями использования коммуникативных структур, присущих иностранному языку, с целью реализации коммуникативной задачи.</p>	<p>реализации коммуникативной задачи в рамках предметной области.</p> <p>Владеть: основным и навыками и стратегиями использования коммуникативных структур, присущих иностранному языку, с целью реализации коммуникативной задачи.</p>	<p>коммуникативной задачи в рамках предметной области.</p> <p>Владеть: необходимыми навыками и стратегиями использования коммуникативных структур, присущих иностранному языку, с целью реализации коммуникативной задачи.</p>
УК-6 / начальный	<p>УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p> <p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p> <p>УК-6.3</p>	<p>Знать: фрагментарно профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p> <p>Уметь: испытывает затруднения при выстраивании гибкой профессиональной траекторию, используя инструменты непрерывного</p>	<p>Знать: сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p> <p>Уметь: способен выстраивать гибкую профессиональ</p>	<p>Знать: глубокие знания профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p> <p>Уметь: способен самостоятельно выстраивать гибкую профессиональную траекторию,</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): слабо владеет навыками выстраивания гибкой профессиональную траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	ную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): основными навыками выстраивания гибкой профессиональную траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): способен самостоятельно применять навыками выстраивания гибкой профессиональную траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
ПК-2/	ПК-2.3	Знать: - способы	Знать: -	Знать: -

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
основной	Координирует текущую производственную деятельность в организации технологических процессов при внедрении новых видов продуктов питания из растительного сырья	разработки рецептурно компонентных решений для некоторых видов продуктов; Уметь: - проводить с посторонней помощью корректировку рецептурно-компонентных решений; Владеть: - способностью осуществлять организацию выпуска опытных партий новых видов продуктов питания из растительного сырья с последующей корректировкой рецептурно-компонентных	способы разработки рецептурно-компонентных и технологически х решений для некоторых видов продуктов; - виды производственной деятельности по организации производства продуктов питания из растительного сырья Уметь: - проводить корректировку рецептурно-компонентных и технологически х решений для некоторых видов продуктов; - осуществлять руководство текущей производственной деятельностью в организации технологически х процессов производства продуктов питания из растительного сырья Владеть: - способностью	способы разработки рецептурно-компонентных и технологически х решений; - виды производственной деятельности по организации технологически х процессов производства продуктов питания из растительного сырья Уметь: - проводить корректировку рецептурно-компонентных и технологически х решений; - осуществлять руководство текущей производственной деятельностью в организации технологически х процессов производства продуктов питания из растительного сырья Владеть: - способностью

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			продуктов Владеть: - способностью осуществлять организацию выпуска опытных партий новых видов продуктов питания из растительного сырья с последующей корректировкой рецептурно-компонентных и технологических решений; - способностью координирования текущей производственной деятельностью в организации технологических процессов при внедрении некоторых новых видов продуктов питания из растительного сырья	осуществлять организацию выпуска опытных партий новых видов продуктов питания из растительного сырья с последующей корректировкой рецептурно-компонентных и технологических решений; - способностью координирования текущей производственной деятельностью в организации технологических процессов при внедрении новых видов продуктов питания из растительного сырья

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Раздел 1. Делегирование. Полномочия и ответственность. Функция мотивации	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3	лекция, СРС, практические работы	БТЗ	1-20	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-5	
2	Раздел 2. Принятие управленческих решений.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3	лекция, СРС, практические работы	БТЗ	21-41	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-10	
3	Раздел 3. Управление карьерным ростом. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3	лекция, СРС, практические работы	БТЗ	42-62	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-10	
4	Раздел 4. Корпоративная культура	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3	лекция, СРС, практические работы	БТЗ	63-80	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-10	
5	Раздел 5. Деловое общение	УК-3.1, УК-3.2, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-2.3	лекция, СРС, практические работы	БТЗ	81-100	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-10	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Делегирование. Полномочия и ответственность. Функция мотивации»

Вопрос 1. К процессуальным теориям мотивации относятся:

1) концепция партисипативного управления;

- 2) иерархия потребностей, разработанная А.Маслоу;
- 3) теория справедливости Дж. Адамса;
- 4) теория потребностей Д. Мак-Клеланда;
- 5) теория ожидания В. Врума;
- 6) теория постановки целей Э.Локка;
- 7) теория мотивации Ф. Герцберга.

Вопрос 2. К содержательным теориям мотивации относятся:

- 1) концепция партисипативного управления;
- 2) иерархия потребностей, разработанная А.Маслоу;
- 3) теория справедливости Дж. Адамса;
- 4) теория потребностей Д. Мак-Клеланда;
- 5) теория ожидания В. Врума;
- 6) теория постановки целей Э.Локка;
- 7) теория мотивации Ф. Герцберга.

Темы рефератов

1. Метод «кнута и пряника»
2. Теория мотивации Д.МакГрегора
3. Теория Х-авторитарный взгляд
4. Теория Y - стимулирует и поддерживает делегирование полномочий
5. Концепция иерархии потребностей, разработанная А. Маслоу
6. Теория Д. Мак-Клеланд
7. Теория мотивации Ф. Герцберга

Кейс - задача: В процессе жизнедеятельности люди стремятся удовлетворить различные потребности, основными из которых являются:

- 1)обеспечить материальный комфорт;
- 2) избегать неприятностей;
- 3) заработать на жизнь;
- 4) обеспечить положение в обществе;
- 5) покупать хорошие вещи;
- 6) завоевать признание и уважение.

Назовите виды потребностей. Определите, какие из предложенных в ситуации потребностей являются для Вас приоритетными. Постройте лестницу потребностей А. Маслоу и расположите свои потребности на ступенях лестницы, сделайте вывод. Какова роль руководителя в мотивации деятельности работников?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Дайте определение: мотивация – это....

Задание в открытой форме:

Какова высшая потребность в пирамиде потребностей А. Маслоу:

- 1) признание и самоутверждение;
- 2) физиологические потребности;
- 3) самореализация;
- 4) принадлежность и причастность.

Задание на установление правильной последовательности.

Последовательность пирамиды потребностей по А. Маслоу:

- 1) потребности в принадлежности;
- 2) потребности в безопасности;
- 3) физиологические потребности;
- 4) потребности самовыражения;
- 5) потребности признания.

Задание на установление соответствия: Установите соответствие между методом управления и их характеристиками

1. экономические	А. административные
2. социально-психологические	Б. воспитательные
3. организационно-распорядительные	В. направлены на получение прибыли
4. хозяйственные	Г. делегирование

Компетентностно-ориентированная задача:

Определите последовательность действий предпринимателя для открытия (магазина «Продукты»; пиццерии «Пицца Пик»; гостиницы).

№ п/п	Действия	Последовательность
1.	Сбор и анализ информации	
2.	Подбор команды единомышленников	
3.	Прогнозные расчеты	
4.	Постановка целей	
5.	Принятие решения об открытии дела, подготовка документов	
6.	Выбор сферы деятельности	
7.	Определение путей финансирования, снабжения кадрового обеспечения	

Дайте пояснения. Назовите коллективные методы принятия решений, раскройте сущность метода «Мозговая атака».

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическая работа № 1 Типы полномочий	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 2 Определение мотивация к успеху	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 3 Методы принятия эффективных управленческих решений руководителями пищевых производств	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 4 Этапы выработки управленческого решения	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 5 Управление карьерным ростом	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 6 Формирование резерва кадров	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 7 Теоретические основы мотивации и стимулирования	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 8 Сущность мотивации трудовой деятельности	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 9 Мотивация поведения и оплата труда персонала	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 10 Организация стимулирования труда на предприятиях	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 11 Поведение человека в организации: общие требования. Корпоративная культура	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 12 Построение эффективной команды	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 13 Деловое общение. Фазы делового общения руководителя	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
Практическая работа № 14 Управленческое общение, его функции, назначение	1	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»
СРС	10		20	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Всего	24		100	

Для *промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

– задание в закрытой форме –2 балла,

- задание в открытой форме – 2 балла,
 - задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
 - задание на установление соответствия – 2 балла,
 - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 324 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/87107.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

2. Дейнека, А. В. Современные тенденции в управлении персоналом : учебное пособие / А. В. Дейнека, Б. М. Жуков. — Москва : Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009. — 403 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10313.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.

3. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2 — URL: <https://www.iprbookshop.ru/68732.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.

4. Управление персоналом : учебное пособие / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская ; Тюменский индустриальный университет. - Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. - 212 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332> (дата обращения 19.01.2022). - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

6. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 638 с. - Текст : непосредственный.

7. Управление персоналом на производстве : учебное пособие / Под ред. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурносова. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 381 с. - Текст : непосредственный.

8. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/73272.html>

(дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.

9. Иванова-Швец, Л. Н. Международные аспекты управления персоналом : учебное пособие / Л. Н. Иванова-Швец. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 188 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10719.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.

10. Ричард, Темплар. Правила менеджмента: как ведут себя успешные руководители / Темплар Ричард ; перевод С. Шарпай ; под редакцией Л. Мордвинцевой. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 230 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86788.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1 Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.

2 Тайм-менеджмент для руководителей : учебно-методическое пособие / М. И. Ананич, А. Ю. Воронин, О. В. Сересева, Л. И. Чурина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 86 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99222.html> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: по подписке — Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Коллекция видеофильмов, посвящённых подготовке руководителей пищевого производства.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Электронно-библиотечные системы:

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - <http://www.biblioclub.ru>
2. Научная электронная библиотека eLibrary - <http://elibrary.ru>
3. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина - <http://www.prlib.ru>
4. Информационная система «Национальная электронная библиотека» - <http://изб.рф/>
5. Электронная библиотека ЮЗГУ - <http://library.kstu.kursk.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств» являются лекции, практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От

занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Теоретические и практические аспекты подготовки руководителей пищевых производств» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры товароведения, технологии и экспертизы товаров, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/1471024МБ/160Gb/сумка/проектор inFocus 1N24+, экран.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может

быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			