

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением учёного совета ННГУ
протокол от
«__» _____ 20__ г. № __

Рабочая программа дисциплины
**ТРЕНИНГ ЭФФЕКТИВНОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность образовательной программы
**Магистерская программа
«Управление человеческим капиталом организации»**

Форма обучения
очная

Нижегород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.03 «Тренинг эффективного экономического поведения» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Управление человеческим капиталом организации» 38.04.03 Управление персоналом.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции	Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений.	Знать: 1) сущность и значение экономического поведения (ЭП), критерии оценки и анализа эффективности ЭП; 2) принципы управления ЭП персонала, рационального обоснования решений по экономическим вопросам; Уметь: 1) применять методы управления человеческим потенциалом в практической работе; 2) аргументировать выбор конкретных типов ЭП с учетом особенностей организации; Владеть: 1) способами экономического анализа профессиональной информации; 2) способами аргументации управленческих решений в сфере управления ЭП	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИУК-1.2. Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние.	Знать: 1) правила и принципы системного подхода в изучении человеческого потенциала организации; 2) принципы анализа внешней и внутренней среды организации для разработки эффективных стратегий управления ЭП;	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

		<p>Уметь: 1) применять системный подход в анализе внешних и внутренних факторов организации;</p> <p>Владеть: 1) владеть способами анализа внешних и внутренних факторов организационной среды для целей оценки эталонных типов ЭП и выбора оптимального пути развития организации</p>	
	<p>ИУК-1.3. Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем.</p>	<p>Знать: 1) методы анализа проблем ЭП персонала организации; 2) принципы изучения конкретных случаев недостаточной эффективности ЭП;</p> <p>Уметь: 1) применять ситуативный подход при описании проблемной ситуации в организации;</p> <p>Владеть: 1) способами ситуативного анализа разнообразных управленческих проблем организации в сфере ЭП</p>	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
ПК-3. Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач.	ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.	<p>Знать: 1) сущность и показатели измерения эффективности ЭП; 2) принципы управления человеческим капиталом, методы администрирования работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления;</p> <p>Уметь: 1) применять методы администрирования деятельности человеческого капитала в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления; 2) аргументировать выбор управленческих решений с учетом особенностей организации и ее человеческого капитала;</p> <p>Владеть: 1) способами мониторинга развития человеческого капитала и его ЭП в организации; 2) методами разработки необходимой документации по управлению человеческим капиталом и ЭП</p>	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные	<p>Знать: 1) факторы влияния тех или иных активностей на реализацию политики управления ЭП организации; 2) принципы администрирования инициатив персонала и управления знаниями в компании;</p>	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

	документы.	Уметь: 1) разрабатывать соответствующие нормативные документы организации по управлению ЭП Владеть: 1) технологиями оптимизации конкретных мероприятий по управлению ЭП персонала организации	
	ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.	Знать: 1) методы мониторинга и анализа проблем по управлению ЭП человеческого капитала; 2) принципы постановки задач и контроля за исполнением программы развития ЭП персонала в организации; Уметь: 1) применять методы оценки результатов деятельности персонала организации; Владеть: 1) способами ситуативного анализа результатов развития эффективного ЭП в организации	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
ПК-9. Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала.	ИПК-9.1. Понимает принципы обучения и развития персонала в организации.	Знать: 1) научную методологию обучения персонала как важнейшей функции в управлении организацией; Уметь: 1) проводить стратегическое и тактическое планирование развития персонала в организации на основе больших баз данных; 2) оценивать научными методами уровень управления развитием персонала в организации в организации; Владеть: способами обучения и развития персонала в организации, методами разработки и защиты образовательных программ и тренингов	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа
	ИПК-9.2. Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала.	Знать: 1) критерии качества и эффективности управления развитием персонала организации; 2) принципы анализа эффективности ЭП, формирования и использования лучших практик обучения и развития персонала организации; Уметь: 1) проводить анализ ситуации в организации для планирования обучения и развития персонала в организации; 2) проводить корректировку планов развития персонала компании в соответствии с новыми инновационными целями; Владеть: 1) методами оценки инновационной	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

		активности персонала организации, уровня зрелости в управлении знаниями;	
	ИПК-9.3. Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации	Знать: 1) цели и задачи планирования обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации; 2) методы и средства планирования обучения и развития персонала в рамках выбранной стратегии; 3) принципы научного планирования и реализации управленческих планов по развитию инновационного человеческого потенциала ; Уметь: 1) разрабатывать перспективные планы компании по обучению персонала в соответствии с целями и задачами организации и успешно их реализовывать путем мотивации эффективной деятельности персонала; 2) проводить оценку эффективности выполнения функций по обучению развитию человеческого капитала в организации; Владеть: 1) методами оценки эффективности выполнения функций по управлению ЭП персонала в соответствии с инновационными планами организации	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1. Определяет параметры поиска информации (описывает состав и структуру требуемых данных), эффективно реализует процессы их сбора, обработки и интерпретации. ИУК-1.2. Формулирует собственные суждения и оценки на основе аргументации и логики. ИУК-1.3. Отличает факты от мнений, интерпретаций и оценок в рассуждениях других участников процесса обмена информацией.	Знать: 1) сущность и значение методов анализа проблем в экономике организации; 2) принципы системного подхода; Уметь: 1) применять методы анализа проблем в экономике организации; 2) аргументировать выбор управленческих решений с учетом особенностей экономики организации; Владеть: 1) способами анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; 2) методами обоснования решений экономических проблем с точки зрения эффективности	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
	ИУК-1.4. Осуществляет процесс обмена информацией на основе безоценочных высказываний в отношении иной точки зрения.		
ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	ИПК-9.3. Разрабатывает психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы	Знать: 1) способы и методы организации работу по развитию персонала; Уметь: 1) проводить стратегическое и тактическое планирование экономической деятельности организации; 2) оценивать научными методами вклад человеческого капитала в экономические показатели организации; Владеть: способами анализа эффективности процессов организации и деятельности персонала	Вопросы к экзамену, тест, самостоятельная работа

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	48
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	32
самостоятельная работа	58
КСРИФ	2
Промежуточная аттестация	экзамен

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<p>Тема 1. Теоретические аспекты эффективного экономического поведения (ЭЭП)</p> <p>Понятие экономического поведения. Составляющие экономического поведения. Взаимосвязь дисциплины с теорией поведенческой экономики. Понятие эффективного и неэффективного экономического поведения. Критерии эффективности. Сущность паттернов экономического поведения в зависимости от психотипов личности.</p>	14	2	4	6	8
<p>Тема 2. Методологические основания организации тренингов по эффективному экономическому поведению (ЭЭП)</p> <p>Методологические принципы проведения исследований в ТЭП. Когнитивные компоненты экономического поведения (принятие экономического решения, психологические затраты экономического решения). Аффективные компоненты экономического поведения. Мотивационно-волевые компоненты экономического поведения (экономические мотивы, волевые компоненты экономического поведения).</p> <p>Формы компонентов экономического поведения (ЭП). Предпринимательское, производственное, трудовое и управленческое ЭП. Особенности монетарного, потребительского, кредитного, страхового, сберегательного и инвестиционного ЭП. Прочие виды ЭП.</p> <p>Цели изучения и разработки моделей ЭП. Принятие решений по выбору того или иного типа ЭП. Сравнение моделей ЭП по уровню затрат и результатов.</p>	12	2	4	6	6
<p>Тема 3. Тренинг эффективного потребительского поведения</p> <p>Потребитель в рыночной системе.</p>	12	2	4	4	8

<p>Формы власти рынка над человеком. Личность и потребительский выбор.</p> <p>Факторы потребительского выбора. Типичные эффекты потребительского поведения. Модели избирательного поведения потребителя. Терапевтические функции мира вещей. Шоппинг как нерациональная модель ЭПП.</p> <p>Теория перспектив Д. Канемана и А. Тверски. И ее использование в тренинге. Эффект чрезмерного оптимизма и самоуверенности потребителя. Эффект относительности и демонстративности потребительского поведения. Иррациональность человеческого поведения при использовании электронных карт.</p>					
<p>Тема 4. Тренинг эффективного монетарного поведения</p> <p>Особенности отношения к деньгам у разных социальных групп. Денежные типы личности. Проблема богатства и бедности. Личностные характеристики бедных. Психологические причины бедности. Проблемы психологии богатства.</p> <p>Стратификация людей по отношению к величине оплаты труда и трате денег. Деньги как мерило отношений между людьми. Влияние денег на формирование личности. Модели трудового ЭП. Стимулы увеличения заработка.</p> <p>Проблема хранения и накопления денег. Сберегательная и инвестиционная модели ЭП. Кредитное и страховое ЭП.</p>	12	2	4	6	6
<p>Тема 5. Тренинг эффективного поведения в инновационно-предпринимательской деятельности</p> <p>Предпосылки эффективного поведения в инновационно-предпринимательской деятельности. Психологические проблемы рационального поведения в инновационно-предпринимательской деятельности. «Образ» инноватора. «Образ» предпринимателя. Автопортрет и портрет инноватора и предпринимателя. Предприниматель и менеджер. Предприниматель и специалист.</p> <p>Эффективное маркетинговое поведение. Тренинг продаж. Модели ЭЭП</p>	14	2	4	6	8

при управлении бизнесом.					
<p>Тема 6. Особенности принятия решений в условиях риска и неопределённости</p> <p>Основные положения современной теории риск-менеджмента. Актуальность исследований рисков ЭП. Типы потребителей по отношению к риску (рискотейнеры, рисконейтралы, рискофобы). Критерии «максимин», «минимакс».</p> <p>Управление экономическим поведением людей при помощи страхов. Причины и функции страхов. Активаторы и индикаторы страхов. Виды локальных страхов. Формы принуждения к хозяйственной деятельности посредством страхов (внеэкономическое принуждение, экономическое принуждение, технологическое принуждение, идеологическое принуждение).</p>	12	2	4	6	6
<p>Тема 7. Тренинг эффективного экономического поведения в конфликтных ситуациях</p> <p>Суть конфликта и виды экономических конфликтов, особенности поведения людей в конфликтных ситуациях. Обзор типовых моделей поведения в условиях конфликта. Проблема выбора оптимальной модели поведения в конфликтных ситуациях.</p>	14	2	4	6	8
<p>Тема 8. Тренинг эффективного экономического поведения в кризисных ситуациях</p> <p>Суть кризиса и психологические особенности поведения людей в кризисных ситуациях. Обзор типовых моделей поведения в условиях кризиса. Проблема выбора оптимальной модели поведения в кризис.</p>	14	2	4	6	8
ИТОГО	106	16	32	48	58

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в

выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций ПК-4.1. и ПК-4.2. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде анализа конкретного случая и попытки решения проблемы, описанной в кейсе.

Темы кейсов

1. Проблема эффективного потребительского поведения.
2. Проблема эффективного монетарного поведения.
3. Проблема эффективного инвестиционного поведения
4. Проблема эффективного инновационного поведения
5. Проблема эффективного предпринимательского поведения
6. Проблема принятия решений в условиях риска и неопределённости.
7. Проблема эффективного экономического поведения в конфликтных ситуациях.
8. Проблема эффективного экономического поведения в кризисных ситуациях.

По теме кейса студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

достижения компетенций)							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных знаний. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»

	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

а) Вопросы для оценки знаний

Вопрос	Код компетенции
1. Понятие и структура экономического поведения.	УК-1
2. Причины нерационального экономического поведения в современном обществе.	УК-1
3. Составляющие эффективного экономического поведения.	УК-1
4. Критерии эффективности ЭП.	УК-1
5. Особенности паттернов экономического поведения в зависимости от психотипов личности.	УК-1
6. Технология принятия экономического решения.	УК-1
7. Факторы принятия эффективного экономического решения	УК-1
8. Психологические затраты экономического решения.	УК-1
9. Когнитивные компоненты экономического поведения человека	УК-1
10. Аффективные компоненты экономического поведения	УК-1
11. Мотивация эффективного экономического поведения.	УК-1
12. Предпринимательское экономическое поведение и показатели его эффективности.	ПК-3
13. Производственное экономическое поведение и показатели его эффективности.	ПК-3
14. Трудовое экономическое поведение и показатели его эффективности.	ПК-3

15. Управленческое экономическое поведение и показатели его эффективности.	ПК-3
16. Особенности монетарного экономического поведения человека.	ПК-3
17. Структура потребительского экономического поведения человека.	ПК-3
18. Особенности кредитного экономического поведения человека.	ПК-3
19. Черты рационального страхового экономического поведения.	ПК-9
20. Черты рационального сберегательного экономического поведения.	ПК-9
21. Черты эффективного инновационного поведения.	ПК-9
22. Сравнение моделей экономического поведения по уровню затрат и результатов.	ПК-9
23. Применение знаний экономической психологии к анализу экономического поведения.	ПК-9
24. Факторы эффективного потребительского выбора в условиях рынка	ПК-9
25. Стратификация персонала по отношению к величине оплаты труда и трате денег	ПК-9

б) Задания для оценки умений

Вопрос	Код компетенции
Оценивать по материалам кейса самостоятельной работы поведение и состояние человека в экономической среде	УК-1
Описать методы самоменеджмента при выборе рациональных моделей ЭП	УК-1
Описать подходы к организации работы по выбору оптимальных моделей ЭП	ПК-3
Описать методы и процедуры диагностики паттернов ЭП	ПК-3
Описать методы профилактики деструктивных видов ЭП	ПК-3
Описать средства оценки действия факторов эффективного ЭП	ПК-9
Оценить потенциал роста и развития личности в направлении эффективного ЭП	ПК-9

в) Задания для оценки владения

Вопрос	Код компетенции
Показать в самостоятельной работе владение методами диагностики ЭП человека	УК-1
Показать в самостоятельной работе владение методами и средствами оценки деструктивного экономического поведения	УК-1
Показать в самостоятельной работе владение методами самоменеджмента ЭП	ПК-3
Показать в самостоятельной работе владение факторами, определяющими выбор эффективного экономического поведения	ПК-3
Показать в самостоятельной работе владение средствами оценки эффективности поведения человека в экономической среде	ПК-3

Показать в самостоятельной работе владение средствами профилактики нерационального ЭП	ПК-9
---	------

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-1.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. Какая ситуация НЕ соответствует модели, учитывающей психологическую и социальную составляющую принятия решений?

- а) Елизавета выбирает для себя кредитную карту с самым прикольным дизайном.
- б) Екатерина покупает несколько новых платьев в кредит по кредитной карте, чтобы поднять себе настроение.
- в) Евдокия тратит часть денег, отложенных на покупку ноутбука, на концерт известной группы.
- г) Елена погашает задолженность по кредитной карте за 3 дня до окончания льготного периода

2. Какие из данных утверждений характеризуют ключевые положения поведенческой экономики?

- а) Поведенческая экономика стремится описать поведение реального человека.
 - б) Индивид в процессе принятия решения всегда стремится собрать как можно больше полезной информации.
 - в) Ошибки, совершаемые индивидами, носят систематический характер.
 - г) Поведенческие ошибки определенным образом «искажают» решения большинства людей.
 - д) Поведенческая экономика находит применение исключительно в области маркетинга
3. С точки зрения поведенческой экономики рациональность — это... (выберите наиболее полный и правильный ответ):
- а) Способность человека принимать правильные решения.
 - б) Способность человека принимать решения в своих интересах.
 - в) Способность человека принимать решения, не ущемляющие интересов других людей.
 - г) Способность человека принимать правильные решения в своих интересах.

б) Задания для оценки умений

Ситуация «Бизнес требует перемен»

Екатерина Светикова работала в одной крупной проектной компании, которая находилась в фешенебельном офисном здании в Центре Москвы. Компания регулярно получала крупные заказы и выигрывала тендеры. У каждого сотрудника было удобное рабочее место, оборудованное по последнему слову техники. Кругом была изумительная чистота, даже картины висели на стенах. Правда, зарплата сотрудников была невысокая. Но на новом месте работы Екатерине предложили зарплату в два раза больше, и она согласилась перейти.

Первое, что бросилось в глаза, офис и кабинеты сотрудников напоминали помойку. Кругом валялись пластиковые бутылки из-под воды, оберточная бумага, фантики, на

рабочих столах и подоконниках месяцами собирала пыль грязная посуда. Здание не ремонтировалось лет двадцать. Люди, вроде бы, по возрасту те же самые, профиль бизнеса схожий, только было ощущение, что Екатерина попала в другой мир. Зарплата здесь была в среднем у всех сотрудников выше, чем в предыдущей организации. Перед Светиковой как HR-директором была поставлена задача по изменению уже существующей стратегии компании по управлению персоналом. Компания существовала за счет инвестиций от управляющей компании, сама не зарабатывала, на самоокупаемость так и не вышла за три года. Управляющая компания была не довольна такими результатами.

Основную причину неудач руководство видело в неправильной работе с персоналом, и поставило перед Екатериной задачу разработать план изменений, необходимых для улучшения качества и эффективности работы персонала. Проанализировав ситуацию, она поняла, что проблема лежит не в профессиональной плоскости. Все сотрудники достаточно компетентные и образованные люди.

С чего начать перестройку?

в) Задания для оценки владения

Анализ ситуации

Ситуация «Начало предпринимательской жизни»

Почти 15 лет Анастасия Х. работала на крупном предприятии, одним из лучших предприятий оборонной отрасли. В течение ряда лет дела на предприятии шли все хуже и только в последний год ситуация пошла на поправку. Заказы потребителей росли, производительность и качество повысились по сравнению с уровнем, на котором они находились всего несколько лет назад - все это благодаря комплексной программе по улучшению работы предприятия. Поэтому для Анастасии и еще 400 ее сослуживцев было неожиданностью, когда они узнали о своем внезапном увольнении в соответствии с решением нового исполнительного директора сократить производство.

Анастасии пришлось искать себе другую работу. Но это оказалось очень сложно, и усилия нескольких месяцев ни к чему не привели. Ее сбережения подходили к концу, и она начала понемногу падать духом, когда случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны у нескольких хозяйств, и дела у нее шли хорошо.

Однажды она окончательно решила основать свое собственное дело - заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение от мысли, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Но и немножко пугалась полной самостоятельности. Тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха.

По началу дело шло несколько медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйствами. Некоторые просто были рады переложить на нее всю работу, другие “переметнулись” к ней из профессиональных фирм по уходу за садом. К концу первого года самостоятельной работы, Анастасия уже знала - этим способом она сможет заработать себе на жизнь. Она стала заниматься и другой работой: подкармливала и пропалывала газоны и садики, подстригала кустарник. Дело шло настолько хорошо, что Анастасия наняла себе в помощь двух помощников - и даже при этом полагала, что при желании дело можно расширить.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Кто, по-вашему, Анастасия - менеджер, бизнесмен или предприниматель?

2. *Каковы преимущества каждой из альтернатив, которые Анастасия принимала во внимание, обдумывая следующие проблемы:*

- *Работать на организацию или на саму себя?*
- *Расширять свое дело или нет?*

5.2.3. Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции ПК-3.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. В процесс принятия решения не входит...

- а) определение цели.
- б) определение возможных вариантов действия,
- в) оценка полезности и вероятности тех или иных действий,
- г) оценка правильности сделанного выбора

2. В каком из перечисленных случаев срабатывает эвристика доступности?

- а) Сергей открывает вклад в том банке, вклад в котором есть у его друга.
- б) Сергей открывает вклад в том банке, руководит которым его друг.
- в) В обоих случаях.

3. Степан выбирает инвестиционную компанию, чтобы передать ей часть своих сбережений в доверительное управление. Какую компанию ему следует выбрать?

- а) Компанию, показавшую за последние 5 лет среднюю прибыль 20%.
- б) Компанию, показавшую за последние последние 5 лет прибыль в диапазоне от 5 до 17%.
- в) Компанию, показавшую за последние 5 лет следующую прибыль (начиная с самого давнего года к ближайшему): - 14%, - 8%, 6%, 15%, 25%.
- г) Данных для принятия решения недостаточно

б) Задания для оценки умений

В самостоятельной работе проведите анализ следующей ситуации:

Галина хочет взять в банке потребительский кредит, чтобы побыстрее завершить ремонт в доставшейся ей в наследство от бабушки квартире. Она работает в известной компании, получает стабильную заработную плату выше средней в городе, берет первый в своей жизни кредит и уверена в том, что любой банк одобрит ее заявку. Чтобы сопоставить условия и выбрать наиболее выгодные, Галина оставила заявку на кредит в девяти банках. В каждом банке ей сказали, что ее финансовое положение кажется им стабильным, однако на всякий случай они проверят ее кредитную историю. Каково же было удивление Галины, когда 7 банков отказали ей в получении кредита, а два банка предложили ей кредит по верхней границе ставки, заявленной на сайте.

Как вы думаете, какую ошибку совершила Галина?

Какими — формально рациональными или поведенческими — соображениями руководствовались банки, по вашему мнению?

Была их стратегия оптимальной в данном случае?

Рекомендовали ли бы вы ее поменять?

Комментарий

Ошибка Галины — обращение за кредитом в 9 банков (банки, проверив кредитную историю, увидели запросы и решили, что Галине срочно нужно очень много денег, а потому она рискованный заемщик). Банки для оценки профиля Галины руководствовались паттерном поведения рискованных заемщиков, то есть не столько рациональными, сколько поведенческими соображениями. В данном случае их стратегия не была оптимальной (Галина — хороший заемщик), но их желание перестраховаться вполне рационально.

в) Задания для оценки владения

Анализ ситуации

Кейс «Увольнение новатора»

В крупной производственной компании ведущий инженер Владимир Петров разработал концепцию создания нового инновационного продукта. Он рассказал об этом своему непосредственному начальнику – заведующему лабораторией новых разработок Васину. Тому идея понравилась. Он сказал, что сможет под эту идею пробить бюджет, дополнительные ресурсы и т.д., но автором идеи будет считаться он, Васин, а не Петров. Тот останется формально только исполнителем, а фактически будет воплощать эту идею в жизнь, так как только он знает, как это сделать, но маленький нюанс: при этом текущие обязанности с него никто не снимает, и зарплата его останется без изменений.

Петрову предложение начальника не понравилось. И он обратился к заместителю генерального директора Градовой со своей идеей. Градова была человеком новым в компании, поэтому не хотела ни с кем ссориться. Она выбрала самый простой путь: вызвала Васина и спросила его мнение о Петрове. Когда Васин понял, в связи с чем его расспрашивают о подчиненном, то быстро сориентировался: стал критиковать его работу, личные качества и требовать его увольнения. «Либо я, либо он» - резюмировал Васин. Назревал серьезный конфликт.

Градова вызвала HR-а Петухову и поручила ей разрулить ситуацию. Петухова, отдавая должное изобретателю Петрову и признавая его незаурядные таланты и то, как он много сделал для компании, посоветовавшись с генеральным директором, предложила Петрову пока уйти в бессрочный отпуск. А там дальше видно будет.

Через месяц сотрудник уволился и устроился на работу в компанию, где ему предоставили возможность реализовать его проект. Сейчас он успешно работает в качестве руководителя в новой компании, а предыдущие его работодатели еле сводят концы с концами.

Что, на ваш взгляд, можно было сделать в данной ситуации, чтобы сохранить ценного сотрудника и не потерять потенциал, которым он обладал?

5.2.3. Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции ПК-9.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. Какое утверждение верное?

а) Качество любой услуги можно оценить перед ее покупкой, если только приложить для

этого достаточно времени и желания.

б) Существуют услуги, качество которых можно оценить только после покупки.

в) Качество финансовой услуги легко определить по цене: чем она дороже, тем качественнее.

г) Благодаря свободной рыночной конкуренции в продаже есть только товары и услуги высокого качества.

2. Эффект «ухудшающего отбора» состоит в том, что:

а) Из-за неспособности покупателей отличить хороший товар от плохого на рынок будут предлагаться товары все более плохого качества.

б) Благодаря конкуренции на рынке качество продаваемых покупателям товаров постоянно растет.

в) Покупатели постоянно стремятся к экономии денег и поэтому предпочитают товары более низкого качества.

г) Производители товаров постоянно стремятся к экономии издержек и поэтому качество производимой продукции постоянно ухудшается.

3. Склонность воспринимать номинальное, а не реальное количество денег, не делая поправки на инфляцию, называется:

а) Денежная иллюзия.

б) Денежный консерватизм.

в) Денежное табу.

г) Когнитивный диссонанс.

б) Задания для оценки умений

В самостоятельной работе проведите анализ следующей ситуации:

Экономист или ветеринар

Отучившись 6 лет на экономическом факультете и получив диплом экономиста с отличием, Татьяна вдруг поняла, что всю жизнь мечтала работать ветеринаром. При этом у нее есть два предложения о работе по специальности, хотя и за не-большую зарплату. Друзья и родные, к которым она пристаёт с вопросом, что делать, дают ей совершенно разные советы и обращают ее внимание на различные обстоятельства:

Валя (однокурсница): «Татьяна, не дури. Экономисты получают больше ветеринаров — ну по крайней мере в среднем. У тебя хорошая профессия, и не надо ее менять».

Мама: «На твоё обучение уже потрачено довольно много денег. Нельзя допустить, чтобы они пропали зря — это как-то бесхотеливо получается».

Катя (подруга): «За обучение на ветеринара придется ещё шесть лет платить, и неизвестно, окупится ли эта инвестиция».

Сергей (старший двоюродный брат): «Конечно, надо заниматься только любимой работой! Бросай экономику и иди в ветеринарный. Прошлого не вернуть, надо думать о будущем и начать с чистого листа».

Обсудите со студентами эту ситуацию. Согласны ли они с какими-либо из высказанных друзьями и родственниками Татьяны мнений? Есть ли у них ещё какие-то аргументы в пользу того или иного варианта действий? Как поступил бы на месте Татьяна каждый из них? Каких данных, по мнению студентов, недостаточно для выбора?

Комментарий

В реальной жизни мы нередко оказываемся в ситуации, когда ранее принятое нами решение оказывается ошибочным (или кажется нам таковым), и нужно принимать новое решение, выбирая между альтернативами, которые перечеркивают в том числе все, что было сделано ранее. Именно в такой ситуации оказалась Татьяна, выбирая между вариантами «Экономист» и «Ветеринар».

В рамках проекта «Экономист» уже понесены расходы на получение образования, а полученный диплом обеспечивает также ежемесячное поступление доходов (зарплата работника по экономической специальности).

В рамках проекта «Ветеринар» планируется понести расходы на обучение и спустя, допустим, 5 лет обучения ожидаются ежемесячные доходы (зарплата по специальности ветеринара).

Как бы эту задачу решал экономист? В экономической теории выделяются бухгалтерские издержки (расходы, понесенные в прошлом в явном виде — в данном случае это расходы на получение экономического образования) и экономические издержки (явные, которые совпадают с бухгалтерскими издержками, и неявные, или альтернативные, издержки — выгода, которую мы упускаем, расходуя ресурс на этот, а не альтернативный проект). Кроме того, есть «невозвратные издержки» (sunk costs)

— это необратимые траты, которые не могут быть уменьшены в результате сокращения или прекращения деятельности.

Таким образом, стоимость экономического образования может быть классифицирована как невозвратные издержки. Экономисты постулируют, что экономическое решение должно приниматься без учета невозвратных издержек, принимая во внимание исключительно альтернативные издержки. Таким образом, находясь в точке принятия решения (и оставив за плечами экономическое образование и понесенные невозвратные издержки на его получение), мы получаем следующий расклад:

Альтернатива «Экономист»:

+будущие доходы от работы по специальности «экономист» в течение экономически активного возраста Татьяны (Т)

Альтернатива «Ветеринар»:

-будущие расходы на получение образования ветеринара (помимо непосредственно стоимости обучения расходы могут увеличиваться на расходы по кредиту, если Татьяне придется брать кредит на обучение, и другие расходы в зависимости от ситуации, например, расходы на жилье, транспорт, если обучение в другом городе);

-альтернативные издержки в виде неполученных доходов от работы по специальности «экономист» в течение 5 лет получения образования ветеринара;

+будущие доходы от работы по специальности «ветеринар» в течение экономически активного возраста Татьяны (Т) за вычетом времени на получение образования ветеринара (Т-5).

Как мы видим, в первом проекте нас ожидают только доходы, тогда как во втором — доходы наступают позже, плюс есть еще и издержки. Очевидно, второй проект окажется в экономическом смысле предпочтительнее, только если доход Татьяны от работы по специальности «ветеринар» окажется существенно выше, чем доход Татьяны от работы по специальности «экономист». И это в принципе возможно. Экономисты бы взяли ожидаемую или среднюю зарплату по каждой профессии и сравнили бы приведенные к текущему моменту будущие денежные потоки в обоих проектах. Но не будем забывать и такой фактор, как эмоции от удовлетворения/неудовлетворения своей работой. Опираясь на это знание, прокомментируем советы друзей и родных Татьяны.

Заниматься всю жизнь нелюбимым делом — действительно очень грустно; «отрицательная полезность» такой жизненной траектории может оказаться очень велика. Но при принятии решения о получении нового образования и новой профессии необходимо принять во внимание много различных факторов. Одно дело — не учитывать ранее понесенные затраты, которых не вернешь, а другое — игнорировать имеющийся у

тебя актив (которым, несомненно, является высшее экономическое образование, способное уже сейчас приносить ежемесячный доход). Издержки выбора профессии ветеринара в виде предстоящих расходов на обучение и величины неполученных доходов от работы экономистом на протяжении тех лет, пока Татьяна будет получать второе высшее образование, или альтернативные издержки, несомненно, надо принимать в расчет. Следует также понять финансовую ситуацию в семье Татьяны (имеющиеся источники доходов, уровень расходов, наличие кредитов или еще каких-то крупных финансовых обязательств и др.), стоимость обучения на ветеринара, возможности привлечения кредитов для оплаты второго образования и т. д.

Выбор профессии по статистике средних зарплат в ней (совет Вали) — не очень хорошая стратегия (даже если экономисты-теоретики и сравнивали бы привлекательность двух альтернативных проектов Татьяны именно так), потому что разброс зарплат вокруг среднего (дисперсия) может быть (и часто бывает) очень большим.

Мама, которая предлагает учитывать в решении стоимость экономического образования для принятия решения, явно попадает в ловушку невозвратных издержек — мы познакомились с этим типичным для многих поведенческим эффектом в первой главе.

Подруга Катя акцентирует внимание на будущих расходах и справедливо замечает, что неизвестно, окупятся ли эти инвестиции. В действительности мы не можем уменьшить неопределенность ситуации и прийти к заведомо оптимальному решению. Возможно развитие событий, когда совершенные инвестиции в экономическое образование не окупятся — в силу изменения конъюнктуры рынка, а инвестиции в образование ветеринара — напротив, окупятся с лихвой. В 1990-е годы мы видели такой переворот рынка труда, когда многие профессии (инженеры, врачи, учителя) оказались невостребованными и низкооплачиваемыми, а юристы и бухгалтеры — напротив, в дефиците. Такие сдвиги происходят и сейчас — появляются новые профессиональные ниши, которые оказываются востребованными (персональные коучи, личные ассистенты, эксперты по блокчейну, финансовые консультанты и т. д.), но надолго ли? Это никому не известно, и просчитать в формуле это не удастся. Более того, доходы даже в рамках одной и той же профессии, специальности и даже должности сильно различаются.

Брат Сергей, с одной стороны, следует завету экономистов не принимать в расчет невозвратные издержки, а с другой стороны — не принимает в расчет издержек альтернативы «Ветеринар».

в) Задания для оценки владения

Анализ ситуаций

Задание 1. Ситуация «Выгорание операционистов»

У крупного банка с разветвленной сетью филиалов возникла серьезная проблема с операционистами. Текучесть кадров в последние несколько месяцев несмотря на высокую зарплату и социальный пакет в компании резко возросла. В операционных залах вместо десяти-пятнадцати человек работает три-пять.

HR-менеджер, поговорив с сотрудниками, выяснил, что причины ухода — большие нервные перегрузки при общении с раздраженными клиентами. Банк перестал четко и в срок исполнять свои обязательства перед клиентами (например, блокирование банком карточных счетов, задержка перечисления и зачисления денег на банковскую карту и др.). Естественно, что весь поток негатива выливается на тех, кого люди видят первым, — операциониста.

Руководство банка обратилось к HR-директору с просьбой решить вопрос: либо резко увеличить набор специалистов, либо никого не увольнять в ближайшее время.

Как HR в данном случае может помочь своей компании?

Задание 2. Ситуация «Новичок»

Сергей учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой, привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Сергей решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора, Сергей неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками; по пятницам его не приглашали пить пиво. Сергей подошел к старшему члену бригады и сказал: Вы что ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы. Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы для анализа ситуации

- 1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады. Какие типы группы существуют в данном случае?*
- 2. Охарактеризуйте руководителя и его роль в деятельности группы.*
- 3. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея? Каков был статус Сергея в группе? Почему?*
- 4. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с последним высказыванием старшего рабочего? Поясните ваш ответ.*
- 5. Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.*

Задание 3. Ситуация «Техника безопасности»

В компании МЗ действует одно строгое правило, которое обязательно должно всегда и всеми соблюдаться. Это прописано во всех инструкциях и локально-нормативных актах. Все работники об этом знают. «За нарушение техники безопасности – безоговорочное увольнение». Это правило спасло жизнь многим сотрудникам и всегда строго выполнялось.

Но вот случилось то, чего никто не мог ожидать. Один из самых уважаемых сотрудников, который проработал на предприятии долгое время, работал на высоте, не пристегнувшись ремнем. Это очень серьезное нарушение техники безопасности. И если бы это был новичок, то работника уволили бы, не задумываясь.

Но этот сотрудник очень дорог компании и увольнять его жалко.

Как же поступить в данной ситуации?

Как может помочь психологическое консультирование работника?

5.2.4. Темы кейсов для самостоятельной работы

1. Проблема эффективного сберегательного поведения.
2. Проблема эффективного организационного поведения.
3. Проблема эффективного посреднического поведения.
4. Проблема эффективного поведения в сфере маркетинга.
5. Проблема эффективного поведения в сфере логистики.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Основная литература:

1. Алехин Б. И. Поведенческие финансы : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2019. 182 с. (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).
<https://biblio-online.ru/bcode/431614>
2. Карпов А.В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности . учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2019. 155 с. 155 с.
<https://biblio-online.ru/book/psihologiya-prinyatiya-resheniy-v-professionalnoy-deyatelnosti-430909>
3. Холодная М.А. Когнитивная психология. Когнитивные стили : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2019. 309 с.
<https://biblio-online.ru/bcode/441934>

б) Дополнительная литература:

1. Дрогобыцкий И.Н. Поведенческая экономика: сущность и этапы становления // Стратегические решения и риск-менеджмент, 2018, 1 (104). С.26-31
<https://elibrary.ru/item.asp?id=34995965>
2. Иваненко К.А. О поведенческой экономике и экономической психологии // Акмеология, 2016, №1. С.21-22.
<https://acmeology.elpub.ru/jour/article/view/934>
<https://elibrary.ru/item.asp?id=36011562>
3. Курносова Т.И., Рудакова И.Е. Поведенческая экономика в контексте современного мира // Горизонты экономики, 2018, №5 (45). С.56-61.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=36543898>
4. Мазиллов В.А. Экономическая психология: некоторые методологические проблемы и новые перспективы развития // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее, 2016, №3-1. С.52-58.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=27211921>
5. Неверов А.Н., Дробышева Т.В. II Международная научно-практическая конференция “Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее» // Психологический журнал, 2013, т.36, №1. С.137-139.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=23112989>
6. Сафрончук М.В. Поведенческая экономика в макроэкономическом анализе // Вестник академии, 2017, №1. С. 45-48
<https://elibrary.ru/item.asp?id=29028044>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор “Clever”
<http://bi-clever.ru/>
2. Информационно-правовой портал «Гарант»
<http://garant.ru>
3. Официальный сайт Правительства России
<http://government.ru/>
4. Официальный сайт бизнес-инкубатора МГУ им. М.В. Ломоносова
<http://www.inmsu.ru/ru/>
5. Официальный сайт бизнес-инкубатора “InCube” Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
<http://www.ranepa.ru/kto-ya-2/student-bakalavriata/studencheskaya-zhizn-v-akademii/biznes-inkubator>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Автор: Ромашова И.Б., д.э.н.

Руководитель программы: Ромашова И.Б., д.э.н., проф.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 25.02.2021, протокол № 6