

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Иностранный язык в деловом и профессиональном общении

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.06 Иностранный язык в деловом и профессиональном общении относится к обязательной части образовательной программы.

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	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.1: Грамотно использует государственный и иностранный (-ные) язык (-ки) в межличностном общении и профессиональной деятельности ИУК-4.2: Применяет современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения ИУК-4.3: Понимает и применяет правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях	ИУК-4.1: Знать правила грамотного использования иностранного языка в межличностном общении и профессиональной деятельности Уметь грамотно использовать иностранный язык в межличностном общении и профессиональной деятельности Владеть навыками грамотного использования иностранного языка в межличностном общении и профессиональной деятельности ИУК-4.2: Знать современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения Уметь использовать современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения Владеть современными коммуникативными	Тест Реферат Практическое задание	Зачёт: Эссе Экзамен: Доклад-презентация

		<p>технологиями для академического и профессионального взаимодействия, установления контактов и эффективного общения</p> <p>ИУК-4.3:</p> <p>Знать правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опирается на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях</p> <p>Уметь использовать правила коммуникации, принятые в профессиональной среде, опираться на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях</p> <p>Владеть правилами коммуникации, принятыми в профессиональной среде, опираться на соответствующие стилистические нормы при написании текстов по профессиональным вопросам и в публичных выступлениях</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	0	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	34	12
- КСР	3	3
самостоятельная работа	71	116
Промежуточная аттестация	36	13

	Экзамен, Зачёт	Экзамен, Зачёт
--	----------------	----------------

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
1.Набор персонала/ комплектование штата сотрудников	27	22			6	2	6	2	21	20	
2. Процесс отбора кандидатов	16	22			6	2	6	2	10	20	
3. Взаимоотношения между членами коллектива	15	22			5	2	5	2	10	20	
4. Развитие человеческих ресурсов	16	22			6	2	6	2	10	20	
5. Оплата труда	16	22			6	2	6	2	10	20	
6. Производственные отношения	15	18			5	2	5	2	10	16	
Аттестация	36	13									
КСР	3	3						3	3		
Итого	144	144	0	0	34	12	37	15	71	116	

Содержание разделов и тем дисциплины

набор персонала

Должностные инструкции

Характеристики сотрудников

Источники подбора персонала и реклама

Выбор

Объявления о приеме на работу

Биографические данные

Собеседование при приеме на работу

Возрастной фактор

Отношения с сотрудниками

Увольнение с работы

Трудовые договоры

Дисциплинарные процедуры и процедуры рассмотрения жалоб

Охрана труда и техника безопасности - стресс

и производственные травмы

Развитие персонала
Методы развития персонала
Решение проблем персонала
Собеседования и отчеты по оценке
Учебные курсы
Равные возможности и разнообразие
Вознаграждение за работу
Заработная плата и дополнительные льготы
Пересмотр заработной платы
роль профсоюзных отношений
Трудовые отношения
Переговоры о заработной плате

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Иностранный язык в деловом и профессиональном общении,
<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5322>.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-4:

1. He _____ some new shoes last month.

A) bought

B) buying

C) buy

D) buys

2. A: _____ did she _____ a job?

B: In the car factory.

A) When / get

B) Where / got

C) Who / get

D) Where / get

3. Max didn't _____ yesterday afternoon; he _____ at home.

A) go out / stayed

B) go out / stay

C) went out / stayed

D) went out / stay

4. A: _____ you _____ Jane last month?

B: No, I _____ .

A) * / saw / didn't

B) Did / see / didn't

C) Did / saw / didn't

D) Did / see / did

5. Geoffrey _____ French before, but he _____ at university now.

A) study didn't / studies

B) didn't study / study

C) did not study / studies

D) didn't studied / studies

6. I _____ a friend while I _____ the shopping

A) was meeting / did

B) met / was doing

C) meet / do

D) met / did

7. I _____ for my things when I _____ someone call my name.

A) paid / was hearing

B) pay / heard

C) was paying / hear

D) was paying / heard

8. While we _____ a drink, a waiter _____ a pile of plates.

A) had / was dropping

B) have / dropped

C) have / drop

D) were having / dropped

9. While the waiter _____ up the broken plates, he _____ his finger.

A) picked / was cutting

B) was picking / cut

C) pick / cut

D) picks / cut

10. While I _____ this morning, I _____ my money. I don't know how.

A) shopped / lose

B) was shopping / lost

C) shopped / was losing

D) shop / lose

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	не менее 70% верных ответов
не зачтено	менее 70% верных ответов

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-4:

В соответствии с тематическим порядком дисциплины предполагается подготовка рефератов и их презентация на занятиях. Темы:

1. Почему я выбрал профессию HR- менеджера
2. Должностная инструкция
3. Профессиональная самопрезентация
4. Резюме и сопроводительное письмо.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Соответствие целям и задачам дисциплины, актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме, заявленная тема раскрыта, рассмотрение дискуссионных вопросов по проблеме, сопоставлены различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, научность языка изложения, логичность и последовательность в изложении материала
не зачтено	Соответствие целям и задачам дисциплины, содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема раскрыта недостаточно полно, использовано небольшое количество научных источников, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, при оформлении работы имеются недочеты.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-4:

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- указать возможное влияние факторов на вид и форму модели коммуникации т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия

Пример типового текста для перевода.

The field of HRD or Human Resource Development encompasses several aspects of enabling and empowering human resources in organization. Whereas earlier HRD was denoted as managing people in organizations with emphasis on **payroll**, training and other functions that were designed to keep employees happy, the current line of management thought focuses on empowering and enabling them to become employees capable of fulfilling their aspirations and actualizing their potential.

This shift in the way human resources are treated has come about due to the prevailing notion that human resources are sources of **competitive advantage** and not merely employees fulfilling their job responsibilities. The point here is that the current paradigm in HRD treats employees as value creators and **assets** based on the RBV or the Resource Based View of the firm that has emerged in the SHRM (Strategic Human Resource Management) field.

The field of HRD spans several functions across the organization starting with employee recruitment and training, appraisals and payroll and extending to the recreational and motivational aspects of employee development.

Indeed, one reason for the emergence of the RBV or the SHRM paradigm is that with the **advent** of the service sector and the greater proportion of companies in the service sector, employees are not merely a factor of production like land, labor and capital but in fact, they are sources of competitive advantage. This is characterized by many **CEO's** calling employees their chief assets and valuing their contribution accordingly. As a matter of fact, many IT and Financial Services companies routinely refer to employees as the value creators and value enhancers rather than just resources doing their job.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	практическое задание использованием рекомендаций преподавателя; показан высокий заданной теме, проявлен творческий подход, умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы; работа выполнена без ошибок и недочетов или допущено ни одного недочета.
отлично	практическое задание использованием рекомендаций преподавателя; показан высокий заданной теме, проявлен творческий подход, умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы; работа выполнена без ошибок и недочетов или допущено не более одного недочета.
очень хорошо	практическое задание выполнено использованием рекомендаций преподавателя; показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме, работа выполнена полностью, но допущено в ней: не более одной негрубой ошибки и одного недочета или не более двух недочетов
хорошо	практическое задание выполнено использованием рекомендаций преподавателя; показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме, работа выполнена полностью, но допущено в ней: не более

Оценка	Критерии оценивания
	одной негрубой ошибки и одного недочета и не более двух недочетов.
удовлетворительно	практическое задание выполнено в установленный срок, частичным использованием рекомендаций преподавателя; продемонстрированы минимальные знания по основным темам изученного материала; выполнено не менее половины работы или допущены в ней: а) не более двух грубых ошибок, б) не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) не более двух-трех негрубых ошибок, г) одна негрубая ошибка и три недочета, д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов
неудовлетворительно	практическое задание выполнено в установленный срок, частичным использованием рекомендаций преподавателя; продемонстрированы минимальные знания по основным темам изученного материала; выполнено не менее половины работы или допущены в ней: а) более двух грубых ошибок, б) более одной грубой ошибки и одного недочета, в) более двух-трех негрубых ошибок, г) одна негрубая ошибка и три недочета, д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов
плохо	число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины задания; если обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<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. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. 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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при 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».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-4

1. Почему я выбрал профессию HR- менеджера

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	тема эссе раскрыта, материал изложен в устной и письменной формах, количество грамматических ошибок не более 5.
не зачтено	тема эссе раскрыта частично или не раскрыта, материал изложен только в устной или письменной формах, количество грамматических ошибок более 5.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-4

Подготовить профессиональную самопрезентацию как HR специалиста.

Требования:

1. Объем не менее 5 слайдов
2. Разделы в соответствии с разделами стандартного резюме
3. Презентация в устной форме с применением презентационных материалов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	презентация включает все разделы стандартного резюме, в выступлении не содержатся грамматических ошибок, выступление к презентации носит целостный характер, выстроена причинно-следственная связь.
отлично	презентация включает все разделы стандартного резюме, в выступлении содержатся не более 2 грамматических ошибок, выступление к презентации носит целостный характер, выстроена причинно-следственная связь.
очень хорошо	презентация включает все разделы стандартного резюме, в выступлении содержатся не более 5 грамматических ошибок, выступление к презентации носит целостный характер, выстроена причинно-следственная связь.
хорошо	презентация включает все разделы стандартного резюме, в выступлении содержатся не более 7 грамматических ошибок, выступление к презентации

Оценка	Критерии оценивания
	носит целостный характер, выстроена причинно-следственная связь.
удовлетворительно	презентация включает все разделы стандартного резюме, в выступлении содержатся не более 10 грамматических ошибок, выступление к презентации имеет логические не увязки, нарушена причинно-следственная связь.
неудовлетворительно	презентация включает не все разделы стандартного резюме, в выступлении содержатся не более 10 грамматических ошибок, выступление к презентации имеет логические не увязки, нарушена причинно-следственная связь.
плохо	задание не выполнено

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Богданова Л. В. Иностранный язык. English for HRM students : учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 управление персоналом / Богданова Л. В. - Красноярск : КРИЖТ ИрГУПС, 2022. - 87 с. - Книга из коллекции КРИЖТ ИрГУПС - Языкознание и литературоведение., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=866718&idb=0>.
2. Митрофанова И. В. Деловой иностранный язык : учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 управление персоналом очной формы обучения / Митрофанова И. В., Никитина С. Я. - Самара : СамГУПС, 2018. - 158 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СамГУПС - Языкознание и литературоведение., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=723060&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Дмитриева С. Ю. Практический курс по английскому языку: смотрите и слушайте : учебное пособие по дисциплине «деловой иностранный язык» (с приложением аудио- и видеоматериалов) для студентов магистратуры, обучающихся по направлениям подготовки 080100 «экономика» и 080200 «менеджмент» / Дмитриева С. Ю., Николаева М. А. - Пенза : ПГАУ, 2015. - 166 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПГАУ - Языкознание и литературоведение., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=726631&idb=0>.
2. Локтионова Н. М. Русский язык как иностранный. Синтаксические особенности научного стиля речи. Профессиональный модуль «Мировая экономика» : учебное пособие / Локтионова Н. М., Зубкова И. А., Дроздова О. А. - Ростов-на-Дону : Донской ГТУ, 2017. - 171 с. - Книга из коллекции Донской ГТУ - Русский как иностранный. - ISBN 978-5-7890-1278-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=803963&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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 ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кемаева Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.