

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАДЖИКИСТАН
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»



«Утверждаю»

Декан факультета экономики и управления
к.ф.-м.н., доцент, Расулов Н.С.

«29» августа 2025 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

«Человеческое развитие»

Направление подготовки 38.03.02. «Менеджмент»
Профиль подготовки – «Менеджмент организации»

Форма подготовки – очная
Уровень подготовки – Бакалавриат
Год начала подготовки – 2025 год

Душанбе – 2025

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ № 954 от 12.08.2020 г.

При разработке рабочей программы учитываются:

- требования работодателей, профессиональных компетенций по направлению;
- содержание программ дисциплин / модулей, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения;
- новейшие достижения в данной предметной области.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга протокол № 1 от «28» августа 2025 г.

Рабочая программа утверждена УМС факультета протокол № 1 от «29» августа 2025 г.

Рабочая программа утверждена Ученым советом факультета протокол № 1 от 29 августа 2025 г.


Заведующая кафедрой к.э.н., доцент


Абдулаева М. Р.

Зам. председателя УМС факультета
к.э.н., доцент


Шодиева Т.Г.

Разработчик: к.э.н., преподаватель


Абдулаева М.Р.

Разработчик (ки) от организации:
руководитель отдела HR ООО «55Group»


Шоев С.В.

Расписание занятий дисциплины

Ф.И.О. преподавателей	Аудиторные занятия		Приём СРС	Место работы преподавателя
	лекции	практические занятия, КСР		
Абдулаева М.Р.		-----		РТСУ, кафедра менеджмента и маркетинга, 326 каб., 212б каб.
	-----			РТСУ, кафедра менеджмента и маркетинга, 326 каб.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Данная дисциплина изучается студентами направления 38.03.02 «Менеджмент (уровень бакалавриата)». В ней рассматриваются теоретические и прикладные основы человеческого развития как ключевого ресурса современной организации в условиях перехода от индустриальной к цифровой экономике и экономике знаний. Анализируются эволюция подходов к управлению персоналом, современные концепции вовлечения, мотивации и раскрытия потенциала сотрудников, а также методы создания развивающей организационной среды. Также рассматриваются сущность и задачи человеческого развития в системе менеджмента, технологии оценки и проектирования индивидуальных траекторий роста, особенности фасилитации, коучинга и наставничества как инструментов развивающего лидерства и т.д. Курс «Человеческое развитие в менеджменте» позволяет студентам изучить основы управления человеческим потенциалом и его эффективной реализации на современных промышленных предприятиях, в фирмах и организациях с учётом требований социально ориентированной рыночной экономики и принципов ESG.

1.1. Цели изучения дисциплины

Основной целью курса является обучение умению самостоятельно решать комплексные задачи по организации и сопровождению человеческого развития в управленческой практике, начиная с диагностики уровня вовлечённости и профессиональной зрелости сотрудников до внедрения систем непрерывного обучения и психологически безопасной среды, обеспечивающих долгосрочную эффективность организации и устойчивый рост её человеческого капитала в условиях конкурентной борьбы и цифровой трансформации.

Объектом изучения курса является система управления человеческими ресурсами организации.

Предметом изучения курса является процесс человеческого развития, то есть непрерывное раскрытие личностного и профессионального потенциала сотрудников, а также управленческие практики, способствующие этому развитию (наставничество, коучинг, развивающая обратная связь, проектирование карьерных траекторий).

1.2. Задачи изучения дисциплины

Задачи изучения дисциплины формулируются в соответствии с требованиями ФГОС, предъявляемыми к компетенциям обучающегося. Они заключаются в освоении определённой системы знаний по основам человеческого развития в менеджменте и приобретении навыков умения решать проблемы, возникающие при формировании

развивающей среды, повышении вовлечённости, снижении текучести и профессиональном выгорании персонала на промышленных предприятиях, в фирмах и организациях.

1.3. В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (ПК):

- **ПК-1** – способность участвовать в разработке и внедрении программ развития персонала, направленных на раскрытие личностного и профессионального потенциала сотрудников;
- **ПК-2** – способность применять методы коучинга, наставничества и развивающей обратной связи для повышения эффективности индивидуальной и командной работы.

Таблица 1.

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
ПК-1	ПК-1. Способен проводить маркетинговые исследования с использованием инструментов комплекса маркетинга	И.ПК-1.1. знает рыночные методы хозяйствования, закономерности и особенности развития экономики И.ПК-1.2. понимает особенности конъюнктуры внутреннего и внешнего рынка товаров и услуг И.ПК-1.3 систематизирует и обобщает большие объемы первичной и вторичной маркетинговой информации И.ПК-1.4 проводит маркетинговые исследования разных типов и видов с использованием инструментов комплекса маркетинга И.ПК-1.5 создает отчеты и рекомендации по результатам маркетинговых исследований; И.ПК-1.6 формирует предложения по совершенствованию товарной политики, ценовой, сбытовой политики; И.ПК-1.7 формирует предложения по улучшению системы	доклад, письменная работа, ЭССЕ
ПК-2	ПК-2 Способен управлять персоналом и подразделениями организации	ИПК-2.1 обладает знаниями основ административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц ИПК-2.2 использует методы, способы и инструменты управления персоналом ИПК-2.3 создает и описывает организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения ИПК-2.4 - применяет методы управлять	

		межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворённости работой ИПК-2.5 разрабатывает предложения по обеспечению персонала, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальными программам и социальной политике	
--	--	--	--

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Человеческое развитие» применяются различные **формы и методы** - лекции, практические аудиторные занятия, решение задач, подготовка докладов, рефератов, ведение дискуссий, деловые игры, мозговая атака, текущая самостоятельная работа, которая осуществляется решением ситуационных задач по соответствующей теме, подготовкой рефератов, конспектированием отдельных тем.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Человеческое развитие» изучает основные понятия и аспекты организации и ведения коммерческой деятельности в условиях рынка, применяя адекватные подходы в зависимости от конкретной ситуации при купле материально-технических ресурсов и продажи выпущенного товара. Студентам, изучающим данную дисциплину, необходимо знать математику, статистику, информатику, а также экономические дисциплины, такие как теория организации, государственное муниципальное управление, экономическая теория, охрана труда и техника безопасности и др., так как без приобретения этих знаний невозможно овладеть особенностями организации и ведения коммерческой деятельности на промышленных предприятиях. Данный предмет является дисциплиной профессионального цикла вариативной части обязательных дисциплин (Б1.В.ДВ.01.02), изучается в 5 семестре, логически и содержательно методически взаимосвязана с дисциплинами ОПОП, указанных в таблице 2.

Таблица 2

№	Название дисциплины	Семестр	Место дисциплины в структуре ОПОП
1.	История таджикского народа	1	Б1. О.01
2.	История России	2	Б1. О.02
3.	Иностранный язык	1-4	Б1. О.04
4.	Математика	1	Б1. О.05
5.	Экономическая теория	1-2	Б1. О.06
6.	Безопасность жизнедеятельности	1	Б1. О.07

7.	Русский язык в профессиональной деятельности	1-2	Б1. О.08
8.	Таджикский язык в профессиональной деятельности	1-2	Б1. О.09
9.	Эконометрика	2	Б1. О.10
10.	Психология (включая дефектологию)	2	Б1. О.11
11.	Государственное и муниципальное управление	1	Б1. О.16
12.	Теория организации	1	Б1. О.17
13.	Государственная статистика	2	Б1. О.18
14.	Этика бизнеса	1	Б1. О.19
15.	Физическая культура и спорт	1-2	Б1. О.31
16.	Решение экономических задач математическим методом	2	Б1. В.ДВ.01.01
17.	Человеческое развитие	2	Б1. В.ДВ.01.02

При освоении данной дисциплины необходимы умения и готовность («входные» знания) обучающегося по дисциплинам, изучающихся в 5-м семестре, а другие дисциплины, изучаются параллельно во втором семестре с данной дисциплиной («входные-параллельные» знания).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, всего 144 часа. Из них лекции - 16 часов, практические занятия – 8 часов, КСР - 8 часов, всего аудиторной нагрузки – 32 часа, самостоятельная работа - 112 часов.

Зачет с оценкой – 2-й семестр

3.2. Структура и содержание теоретической части курса.

Тема 1. Введение. Предмет, задачи и содержание курса. Человеческое развитие (4 ч.).

Предмет изучения дисциплины и основы человеческого развития в сфере управления организацией. Человеческое развитие как неотъемлемая часть современной управленческой парадигмы. Составные элементы человеческого развития: личностный рост, профессиональные компетенции, социальная адаптивность и психологическое благополучие, их основные характеристики. Два ключевых направления человеческого развития (индивидуальное и коллективное) и необходимость диагностических исследований. Содержание основ человеческого развития и его основные направления. Сущность гуманистического подхода, основанного на раскрытии потенциала, создании развивающей среды и удовлетворении потребностей сотрудников в самореализации. Основные принципы управления человеческим развитием, организационные формы современных предприятий и их влияние на кадровую политику. Разновидности организационных структур управления персоналом, формы и виды интеграции человеческого капитала.

Тема 2. Диагностика и оценка уровня человеческого развития в организации (2 ч.).

Организация диагностики человеческого развития на промышленных предприятиях, система показателей, обеспечивающая способность объективно оценивать уровень вовлечённости, мотивации и потенциала сотрудников. Распределение ответственности за диагностику человеческого развития, создание системы сбора и передачи информации (опросы, ассессмент-центры, 360 градусов), обеспечивающей эффективность управленческих решений, контроля и координации развивающих мероприятий. Особенности формирования диагностического инструментария и основные принципы построения систем оценки компетенций, их основные функции. Факторы, влияющие на выбор методов диагностики (отраслевая специфика, численность персонала, корпоративная культура).

Тема 3. Планирование индивидуальных траекторий развития сотрудников (2 ч.).

Сущность планирования развития персонала в условиях рыночной конкуренции и цифровой трансформации. Особенности процесса изучения профессиональных и личностных качеств

сотрудников, его цель и составляющие. Выработка «стратегии развития человеческого капитала» и влияющие на неё факторы (стадия жизненного цикла организации, стратегия бизнеса, бюджет на обучение). Процесс разработки индивидуальных планов развития (ИПР) и методы определения зоны ближайшего развития сотрудника. Виды карьерных траекторий (горизонтальная, вертикальная, диагональная), основные задачи кадрового планирования и документальное оформление этапов развития, контроля выполнения ИПР.

Тема 4. Организация работы по наставничеству и коучингу (2 ч.). Организация наставничества и выбор потенциальных наставников из числа опытных сотрудников. Сущность коучингового подхода и характерные черты применения развивающей обратной связи в условиях современного рынка труда. Работа по определению целей и форматов наставничества (адаптация новичков, развитие кадрового резерва, передача экспертизы), основные этапы внедрения программы наставничества и ключевые показатели эффективности (KPI) при оценке наставников. Условия эффективного коучинга, ответственность сторон в процессе развития, распространённые модели коучинга (GROW, ORID) и сущность развивающей беседы на данном этапе. Основные форматы обратной связи при индивидуальном сопровождении, порядок проведения сессий и распространённые инструменты фиксации прогресса между субъектами развития (наставник – подопечный).

Тема 5. Командное развитие и фасилитация в управлении (2 ч.). Эффективное командное развитие как фактор успеха промышленного предприятия. Планирование командообразующих мероприятий как обоснованный отбор форматов совместной работы для будущего повышения коллективной эффективности. Критерии оценки зрелости команды и «точка безубыточности» инвестиций в командное развитие. Планирование фасилитационных сессий, а также особенности использования групповых методов принятия решений и их виды. Сущность метода фасилитации, методы развития командной динамики – ролевое моделирование, ретроспективы, открытое пространство. Порядок эффективной организации оперативной фасилитации совещаний и различные способы вовлечения участников, функции фасилитатора, потребность в инструментах визуализации, порядок фиксации групповых решений.

Тема 6. Формирование развивающей организационной среды и психологической безопасности (2 ч.). Общая характеристика психологической безопасности как формы интеграции производственной, коммуникативной и социальной деятельности на основе доверия и уважения к личности сотрудника. Этапы и цели создания психологически безопасной среды, основные её типы (безопасная, тревожная, апатичная, развивающая). Существующие проблемы в деле формирования развивающей среды (токсичное лидерство, страх ошибки, бюрократия), пути их решения. Особенности управленческой работы по созданию среды, способствующей развитию, сущность и содержание работ по вовлечению персонала в процессы улучшений. Основные этапы диагностики уровня психологической безопасности на предприятии и содержание соответствующих организационных документов (кодекс доверия, политика обратной связи).

Тема 7. Оценка эффективности инвестиций в человеческое развитие и HR-аналитика (2 ч.). Особенности оценки эффективности инвестиций в человеческое развитие. Необходимые условия и факторы, влияющие на расчёт возврата на инвестиции (ROI) в обучение и развитие на современном этапе. Виды и особенности измеримых результатов человеческого развития в условиях цифровой экономики (производительность, инновационность, текучесть, индекс вовлечённости). Работа по оперативной и стратегической оценке эффективности развивающих программ, основные методы оценки (модель Киркпатрика, ROI Филиппа, индекс удовлетворённости обучением). Сущность HR-аналитики как прогрессивной формы

управления человеческим развитием, внедрение дашбордов и прогностических моделей для принятия кадровых решений.

3.3. Структура и содержание практической части курса

Занятие 1 (КСР). Основы человеческого развития в менеджменте (2 ч.)

1. Особенности организации человеческого развития на современном этапе (цифровая трансформация, гибридный формат работы).
2. Основные характеристики индивидуального и коллективного человеческого развития: личностный рост, компетенции, адаптивность, благополучие.
3. Разновидности организационных форм предприятий и их влияние на возможности человеческого развития, формы и виды интеграции человеческого капитала.

Занятие 2 (КСР). Диагностика, планирование развития и наставничество (2 ч.)

1. Разработка системы диагностики человеческого развития и методы определения потребности в обучении и росте.
2. Основные форматы индивидуальных планов развития (ИПР) и методы оценки зоны ближайшего развития сотрудника.
3. Планирование программ наставничества и коучинга, особенности и виды использования развивающей обратной связи.

Занятие 3 (КСР). Командное развитие и формирование среды (2 ч.)

1. Особенности командного развития в организации: сущность и содержание работ по повышению коллективной эффективности.
2. Основные этапы формирования психологически безопасной среды, методы диагностики уровня доверия и страха ошибок.
3. Содержание организационных документов, регламентирующих развивающую среду (кодекс доверия, политика обратной связи).

Занятие 4 (КСР). Оценка эффективности и HR-аналитика (2 ч.)

1. Особенности оценки эффективности инвестиций в человеческое развитие в современных условиях.
2. Коммерческая работа по оценке ROI развития персонала: модели Киркпатрика, Филиппа.
3. Основные формы HR-аналитики и дашборды для мониторинга человеческого развития.

Таблица 3.

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая лекции, практические занятия и КСР			Литература	Количество баллов в неделю
		трудоемкость (в часах)				
СЕМЕСТР VI						
		Лек.	Прак.	КСР		

1.	<p>1. Предмет, задачи и содержание курса. Основы коммерческой деятельности</p> <p>1.1. Предмет, задачи и содержание курса.</p> <p>1.2. Сущность и задачи человеческого развития в современных условиях.</p> <p>1.3. Основные принципы и концепция человеческого развития.</p> <p>Темы рефератов. Предмет, задачи и содержание курса. Сущность и задачи человеческого развития в современных условиях. Основные принципы и концепция человеческого развития.</p>	2	2		1,2,3,4,12	12,5
2.	<p>1.4. Основные принципы и концепция человеческого развития.</p> <p>1.5. Организационные формы промпредприятий и объединений</p> <p>Темы рефератов. Основные принципы и концепция человеческого развития. Организационные формы промпредприятий и объединений</p>	2		2	1,2,3,5,12	12,5
3.	<p>Тема 2. Организация управления КД на промпредприятии</p> <p>2.1. Организационные структуры управления человеческого развития.</p> <p>2.2. Основные принципы построения организационных структур коммерческих служб и их основные функции.</p> <p>2.3. Факторы, влияющие на формирование организационных структур.</p> <p>Темы рефератов. Организационные структуры управления человеческого развития. Основные принципы построения организационных структур коммерческих служб и их основные функции. Факторы, влияющие на формирование организационных структур.</p>	2	2		1,2,3,5,6	12,5
4.	<p>Тема 3. Планирование материального обеспечения производства</p> <p>3.1. Изучение рынка сырья и материалов.</p> <p>3.2. Разработка плана закупок материальных ресурсов.</p> <p>3.3. Определение потребности</p>	2		2	1,2,3,4,12	12,5

	<p>производственных цехов в материальных ресурсах.</p> <p>Темы рефератов. Изучение рынка сырья и материалов. Разработка плана закупок материальных ресурсов. Определение потребности производственных цехов в материальных ресурсах.</p>					
5.	<p>Тема 4. Организация по закупкам материальных ресурсов</p> <p>4.1. Организация хозяйственных связей и выбор потенциального поставщика.</p> <p>4.2. Условия поставки материальных ресурсов.</p> <p>4.3. Основные формы расчетов при закупке материальных ресурсов.</p> <p>Темы рефератов. Организация хозяйственных связей и выбор потенциального поставщика. Условия поставки материальных ресурсов. Основные формы расчетов при закупке материальных ресурсов.</p>	2	2		1,2, 3,12	12,5
6.	<p>Тема 5.</p> <p>5.1. Планирование ассортимента продукции.</p> <p>5.2. Планирование сбыта продукции.</p> <p>5.3. Организация оперативно-сбытовой работы.</p> <p>Темы рефератов. Планирование ассортимента продукции. Планирование сбыта продукции. Организация оперативно-сбытовой работы.</p>	2		2	1,2,4,12	12,5
7.	<p>Тема6.Организация человеческого развития на СП</p> <p>6.1. Общая характеристика и основные типы СП.</p> <p>6.2. Планирование сбыта продукции.</p> <p>6.3. Организация оперативно-сбытовой работы.</p> <p>Темы рефератов. Общая характеристика и основные типы СП. Планирование сбыта продукции. Организация оперативно-сбытовой работы.</p>	2	2		1,2,3,5,12	12,5

8.	<p>7. КПД в современных условиях</p> <p>7.1. Особенности КПД, условия и факторы, влияющие на КПД.</p> <p>7.2. Виды и особенности коммерческих услуг в условиях рынка.</p> <p>7.3. Сущность розничной торговли и прогрессивная форма розничной торговли</p> <p>Темы рефератов. Особенности КПД, условия и факторы, влияющие на КПД. Виды и особенности коммерческих услуг в условиях рынка. Сущность розничной торговли и прогрессивная форма розничной торговли.</p>	2		2	1,2,3,4,5	12,5
ИТОГО: лекций – 16 ч., прак. – 8 ч., КСР - 8 ч., СР – 112 ч., ВСЕГО – 144 ч.						

Формы контроля и критерии начисления баллов

Контроль усвоения студентом каждой темы осуществляется в рамках балльно-рейтинговой системы (БРС), включающей текущий, рубежный и итоговый контроль. Студенты **1 курсов**, обучающиеся по кредитно-рейтинговой системе обучения, могут получить максимально возможное количество баллов - 300. Из них на текущий и рубежный контроль выделяется 200 баллов или 49% от общего количества.

На итоговый контроль знаний студентов выделяется 51% или 100 баллов. Из них 16 баллов администрацией могут быть представлены студенту за особые заслуги (призовые места в Олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, выполнение специальных заданий, активное участие в общественной жизни университета).

Порядок выставления баллов: 1-й рейтинг (1-9 неделя по 11,5 баллов = 8 баллов административных, итого 100 баллов), 2-й рейтинг (10-18 неделя по 11,5 баллов = 8 баллов административных, итого 100 баллов), итоговый контроль 100 баллов.

К примеру, за текущий и 1-й рубежный контроль выставляется 100 баллов: лекционные занятия – 20 баллов, за практические занятия (КСР, лабораторные) – 32 балла, за СРС – 20 баллов, требования ВУЗа – 20 баллов, административные баллы – 8 баллов.

В случае пропуска студентом занятий по уважительной причине (при наличии подтверждающего документа) в период академической недели, деканат факультета обращается к проректору по учебной работе с представлением об отработке студентом баллов за пропущенные дни по каждой отдельной дисциплине с последующим внесением их в электронный журнал.

Итоговая форма контроля по дисциплине (зачет, зачет с оценкой, экзамен) проводится как в форме тестирования, так и в традиционной (устной) форме. Тестовая форма итогового контроля по дисциплине предусматривает: для естественнонаучных направлений – 10 тестовых вопросов на одного студента, где правильный ответ оценивается в 10 баллов, для гуманитарных направлений/специальности – 25 тестовых вопросов, где правильный ответ оценивается в 4 балла. Тестирование проводится в электронном виде, устный экзамен на бумажном носителе с выставлением оценки в ведомости по аналогичной системе с тестированием.

Таблица 4.

Неделя	Активное участие на лекционных занятиях, написание конспекта и выполнение других видов работ*	Активное участие на практических (семинарских) занятиях, КСР	СРС Написание реферата, доклада, эссе Выполнение других видов работ	Выполнение положения высшей школы (установленная форма одежды, наличие рабочей папки, а также других пунктов устава высшей школы)	Административный балл за примерное поведение	Всего
1	2	3	4	5	6	7
1	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
2	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
3	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
4	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
5	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
6	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
7	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
8	2,5	4	2,5	2,5	-	12,5
9					8	8
Первый рейтинг	20	32	20	20	8	100

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по изучаемой дисциплине включает в себя следующие разделы.

1. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию.
2. Характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению.
3. Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы.
4. Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

Таблица 5.

№ п/п	Объем СР в часах	Тема СР	Форма и вид результатов СР	Форма контроля
1	6	Особенности КД на современном этапе	Реферат	Опрос
2	6	Основные характеристики сбыта и материально-технического обеспечения	Письменная работа	Опрос
3	6	Разновидности организационных форм предприятий и их характеристики	ЭССЕ	Опрос, защита своих позиций
4	5	Современные формы и виды интеграции	Реферат	Опрос
5	6	Разработка плана закупок МТР	Письменная работа	Опрос
6	6	Методы определения потребности	ЭССЕ	Опрос, защита

№ п/п	Объем СР в часах	Тема СР	Форма и вид результатов СР	Форма контроля
		в материальных ресурсах		своих позиций
7	6	Основные формы расчетов при закупке материальных ресурсов	Письменная работа	Опрос
8	6	Порядок расчетов и основные виды платежа между субъектами рынка	Реферат	Опрос
9	6	Планирование сбыта продукции	ЭССЕ	Опрос, защита своих позиций
10	6	Особенности использования каналов сбыта и их виды	Письменная работа	Опрос
11	6	Общая характеристика и этапы развития СП	Реферат	Опрос
12	6	Цели создания СП и основные их типы	ЭССЕ	Опрос, защита своих позиций
13	6	Особенности КД в СП	Реферат	Опрос
14	6	Сущность и содержание работ по сбыту готовой продукции в СП	Письменная работа	Опрос
15	6	Основные этапы осуществления коммерческой сделки на СП	ЭССЕ	Опрос, защита своих позиций
16	6	Содержание коммерческих документов СП	Реферат	Опрос
17	6	Особенности КВД на современном этапе	ЭССЕ	Опрос, защита своих позиций
18	6	Коммерческая работа по оптовой и розничной торговле	Письменная работа	Опрос
19	5	Основные формы оптовой торговли	Реферат	Опрос

5. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная

1. Коммерческая деятельность: Курс лекций для студентов направления «Менеджмент»/сост. Амонова Д.С. - Душанбе: РТСУ, 2015
2. Коммерческая деятельность: учебное пособие/сост. Амонова Д.С, С. Газизода - Душанбе: РТСУ, 2020.
3. Коммерческая деятельность [Текст]: учеб. и практикум для прикладного бакалавриата / О.Н. Жилцова [и др.]; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. - М.: Юрайт, 2017 (бакалавр. Прикладной курс).
4. Панкратов, Ф.Г. Коммерческая деятельность [Электронный ресурс]: учебник / Ф.Г. Панкратов, Н.Ф. Солдатова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2017. — 978-5-394-01418-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60422.html>

5.2. Дополнительная

5. Короткова, Т. Л. Коммерческая деятельность [Текст]: учеб. по спец. "Маркетинг" / Т. Л. Короткова; под ред. Н. К. Моисеевой; Рос. междунар. акад. туризма. - М.: Финансы и статистика, 2007.
6. Осипова, Л.В., Синяева, И.М. Основы коммерческой деятельности. Учебник.-М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997
7. Панкратов, Ф.Г. Коммерческая деятельность. Учебник. - 8-е изд., пер. и доп.- М.: 2005
8. Л.С. Журавлева и др. Тестовый практикум по русскому языку делового общения.

Бизнес. Коммерция: средний уровень. Л.С. Журавлева и др. М.: Рус. яз. курсы, 2007

5.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

9. Дашков, Л.П., Памбухчиянц, О.В. Организация и управление коммерческой деятельностью [Электронный ресурс]: учебник. - М.: Дашков и К, 2010,2015 - режим доступа: [http:// www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)
10. Минько Э.В., Минько А.Э. Организация коммерческой деятельности промышленного предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие.- М.: Финансы и статистика, 2010, - режим доступа: [http:// www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)

5.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Используется лицензионное программное обеспечение ОС Windows-7

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основой обучения студентов очного и заочного отделений являются аудиторные занятия – лекции, практические занятия и КСР по изучению теоретических основ, рассмотрению конкретных ситуаций, решению примеров и задач.

В частности, лекции строятся на базе содержания тем, структура которых указана в разделе содержания тем данной программы, на практических занятиях проводится опрос по заранее составленным контрольным вопросам, изученных на лекциях и самостоятельно подготовленных студентами вопросов; в процессе КСР рассматриваются и обсуждаются конкретные ситуации, решаются примеры и задачи.

Первые 4 часа занятий должны быть желательными лекционными, после чего лекционные практические занятия и КСР будут чередовать последовательно. Можно применять и другую форму преподавания – сначала провести все лекционные занятия, а потом провести практические (семинарские) занятия и КСР.

Основная задача преподавателя заключается только в определении направлений и форм проведения практического занятия КСР, студенты должны самостоятельно рассуждать, обсуждать, вести дискуссию по конкретной ситуации, решать примеры и задачи. Наблюдая за участием и поведением студентов на практических занятиях и КСР, преподаватель сможет оценить уровень усвоения студентами той или иной темы. Также периодически проводя практические занятия и КСР методом опроса по каждой теме, преподаватель сможет оценить уровень знаний студентов, что естественно можно будет учесть при подведении итогов при изучении данной дисциплины.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для преподавания и изучения дисциплины на факультете экономики и управления РТСУ имеются компьютерные классы, которые обеспечены электронными досками. Кроме того, можно воспользоваться имеющимися техническими средствами

1. Мультимедиа проектор
2. Экран настенный
3. Интерактивная доска
4. Акустическая система
5. Персональный компьютер и ноутбук
6. Программные средства
7. Интернет-ресурсы

В начале изучения дисциплины студентам предоставляется список основной рекомендуемой литературы по предмету, а дополнительная литература демонстрируется по мере необходимости.

На лекциях студенту кратко излагается основной теоретический материал. На практических занятиях и КСР студент получает задание с указанием последовательности его выполнения. Студент получает рабочую программу. Степень усвоения теоретического материала, практических вопросов и индивидуальных заданий, решений задач проверяется промежуточным контролем и зачетом (экзаменом). Самостоятельная работа студента

проводится в виде подготовки конспектов по темам дисциплины, рассмотрением отдельных разделов, решением тестов и задач.

Особенности реализации основной профессиональной образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

РТСУ предоставляет инвалидам и лицам с ОВЗ (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

При обучении по индивидуальному учебному плану инвалидов и лиц с ОВЗ, срок освоения образовательной программы может быть увеличен по их заявлению не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования, установленным для соответствующей формы обучения.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ должны быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронное обучение, дистанционные образовательные технологии, применяемые при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ установлен особый порядок освоения дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту с учетом состояния их здоровья.

При использовании формы инклюзивного обучения составляется индивидуальная программа сопровождения образовательной деятельности студента, которая может включать:

- сопровождение лекционных и практических занятий и обратным переводом на русский жестовый язык (для студентов с нарушениями слуха);
- посещение групповых и индивидуальных занятий с психологом;
- организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, профилактически-оздоровительное, социальное сопровождение учебного процесса и пр.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Форма итоговой аттестации **зачет с оценкой**

Промежуточные аттестации осуществляется путем опроса и проверки письменных работ.

Итоговая система оценок по кредитно-рейтинговой системе с использованием буквенных символов

Оценка по буквенной системе	Диапазон соответствующих наборных баллов	Численное выражение оценочного балла	Оценка по традиционной системе
A	10	95-100	Отлично
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	Хорошо
B	7	80-84	
B-	6	75-79	
C+	5	70-74	Удовлетворительно
C	4	65-69	
C-	3	60-64	

D+	2	55-59	Неудовлетворительно
D	1	50-54	
Fx	0	45-49	
F	0	0-44	

Содержание текущего контроля, промежуточной аттестации, итогового контроля раскрываются в фонде оценочных средств, предназначенных для проверки соответствия уровня подготовки по дисциплине требованиям ФГОС ВО.

ФОС по дисциплине является логическим продолжением рабочей программы учебной дисциплины. ФОС по дисциплине прилагается.