

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ  
И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управление АПК

Кафедра государственного, муниципального  
управления и кадровой политики

**Согласовано:**

Директор института **Шапорова З.Е.**

"21" марта 2022 г.

**Утверждено:**

Ректор **Пыжикова Н.И.**

"31" марта 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Управление поколенческими различиями

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 2

Семестр 4

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2022

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«24» февраля 2022 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «24» февраля 2022 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«24» февраля 2022 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК  
№ 7 « 21» 03. 2022 г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В., ст. преподаватель

«21» 03. 2022 г.

Заведующей выпускающей кафедры по направлению подготовки  
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«24» 02. 2022 г.

## **Оглавление**

Аннотация.....	4
1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	4

<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>9</b>
4.1. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ .....	9
4.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	11
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	13
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ.....	15
4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний .....	15
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....</b>	<b>16</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>16</b>
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9).....	18
6.2. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» (ДАЛЕЕ – СЕТЬ «ИНТЕРНЕТ»).....	16
6.3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	16
Карта обеспеченности литературой (таблица 9) .....	18
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>20</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>23</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>24</b>
9.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	24
9.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....	24
<i>Изменения</i> .....	24

## **Аннотация**

Дисциплина «Управление поколенческими различиями» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и КП.

Дисциплина нацелена на формирование профессиональной компетенции - ПК-4:

- способен решать вопросы развития персонала.

При изучении дисциплины студент получает основные сведения о различиях и особенностях работы с сотрудниками разных поколений.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточный контроль в форме дифференцированного зачета.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

### **1. Место дисциплины в основной образовательной программе:**

Дисциплина «Управление поколенческими различиями» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору: Б1.В.ДВ.02.01.

Реализация в дисциплине «Управление поколенческими различиями» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие профессиональные компетенции:

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с коммуникативно-диалоговыми технологиями, технологиями развития критического мышления, формами и методами организации процессов развития персонала. Освоение данной дисциплины необходимо для успешной работы специалиста по управлению персоналом с использованием современных технологий.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов, консультации по наиболее сложным её проблемам.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Управление поколенческими различиями»: «Профориентационный семинар», «Лидерство и управление командой», «Общая и социальная психология».

Дисциплина «Управление поколенческими различиями» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом организации: деятельность по развитию персонала», «Управление результативностью», «Психологическое обеспечение профессиональной дея-

тельности», «Управление конфликтами», «Коучинг и менторинг», «Геймификация и игры в обучении».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачётные единицы (144 часа). Программой дисциплины предусмотрены лекционные - 18 часов, практические занятия - 18 часов, 108 часов - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – зачет с оценкой.

## **2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Целью освоения учебной дисциплины «Управление поколенческими различиями» является формирование у обучающихся высокого уровня теоретической и практической подготовки в области управления персоналом как личности, способной формировать среду для достижения результатов развития персонала организации.

Задачи изучения дисциплины:

- знакомство с основными категориями и понятиями дисциплины;
- рассмотрение основных подходов к изучению проблемы конфликтов поколений в организации;
- овладение студентами спецификой и особенностями использования технологий преодоления конфликтов поколений в процессе управления персоналом организации;
- формирование умений преодоления конфликтов поколений с учетом индивидуальных и возрастных особенностей сотрудников компании.

Реализация в дисциплине «Управление поколенческими различиями» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4).

Таблица 1

### **Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК – 4 способен решать вопросы развития персонала	ИД-1 ПК-4 Определяет краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессио-	Знать: - технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры

	<p>нальной карьеры ИД-2 ПК-4</p> <p>Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p> <p>ИД-3 ПК-4</p> <p>Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>ИД-4 ПК-4</p> <p>Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры;</li> <li>- организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;</li> <li>- определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологиями и методами развития персонала и построения профессиональной карьеры</li> </ul>
--	--	--

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4,00 зач. ед. (144 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

#### Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 4
<b>Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану</b>	<b>4,00</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>1,00</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	18 /4	18/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	18/4	18/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>3,00</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		60	60
самоподготовка к текущему контролю знаний		39	39
<b>Подготовка к сдаче промежуточной аттестации</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Вид контроля:</b>			<b>зачет с оценкой</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

### 4. Структура и содержание дисциплины

#### 4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

#### Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных	Всего часов	Контактная работа	Внеаудиторная ра-
----------------------------------	-------------	-------------------	-------------------

единиц дисциплины	на модуль	Л	ЛЗ/ПЗ/С	бота (СРС)
<b>Модуль 1. Поколения и их особенности</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0 /6 /0</b>	<b>36</b>
<b>Модульная единица 1.1</b> Теория поколений, история, классификация, основные характеристики.	24	2	0 /2 /0	20
<b>Модульная единица 1.2</b> Применение теории поколений в стратегиях управления персоналом.	24	4	0 /4/0	16
<b>Модуль 2 Преимущества и ограничения применения теории поколений.</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0 /6/0</b>	<b>36</b>
<b>Модульная единица 2.1</b> Противоречия между масштабностью теории поколений и современными технологиями микрогрупп.	24	2	0 /2/0	20
<b>Модульная единица 2.2</b> Конфликты поколений, факторы возникновения конфликтов.	24	4	0 /4/0	16
<b>Модуль 3 Управление поколенческими различиями в организации.</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>0 /6/0</b>	<b>36</b>
<b>Модульная единица 3.1</b> Способы преодоления конфликтов поколений.	24	2	0 /2/0	20
<b>Модульная единица 3.2</b> Управление поколенческими различиями.	24	4	0 /4/0	16
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>	<b>18</b>	<b>0 /18/0</b>	<b>108</b>
<b>Вид контроля</b>				<b>Зачет с оценкой</b>

## 4.2. Содержание модулей дисциплины

### Модуль 1. Поколения и их особенности.

#### Модульная единица 1.1. Теория поколений, история, классификация, основные характеристики.

Социологическая теория поколений о повторяющихся в истории временных циклах, которые формируют поколения с уникальными характеристиками и особенностями мировоззрения.

Поколение победителей. Молчаливое поколение. Поколение беби-бумеров. Неизвестное поколение. Поколение Y (также именуется поколением Сети и поколением Миллениум). Особенности каждого поколения, влияние культурно-исторических обстоятельств на формирование основных характеристик поколений.

#### Модульная единица 1.2. Применение теории поколений в стратегиях управления персоналом.

Применение теории поколений при подборе персонала, адаптации и обучении сотрудников, а также при построении систем мотивации и карьерного развития.

### Модуль 2. Преимущества и ограничения применения теории поколений.

#### Модульная единица 2.1. Противоречия между масштабностью теории поколений и современными технологиями микрогрупп.

Исследования «микрогрупп» как более точечный подход к изучению потребностей и поведенческих реакций работников. Особенности учета специфики региона для применения теории поколений, влияние исторических факторов и экономических условий. Российская специфика в понимании постулатов теории поколений.

**Модульная единица 2.2. Конфликты поколений, факторы возникновения конфликтов.**

Разрыв поколений, трудности понимания и коммуникаций. Примеры конфликтов в организации.

**Модуль 3. Управление поколенческими различиями в организации.**

**Модульная единица 3.1. Способы преодоления конфликтов поколений.**

Культура коммуникаций между поколениями, толерантность к возрасту, мнению, поиск компромиссов. Прекращение конфликтных взаимодействий. Завершение инцидента.

**Модульная единица 3.2. Управление поколенческими различиями.**

Своевременный и точный анализ причин конфликтов. Выявление объективно существующих противоречий, интересов, целей поколенческих групп и индивидуумов. Профилактика конфликтов, формирование взаимосвязи поколений, трансляция опыта, идеи индивидуальности, преодоление стереотипов и расширение межпоколенческих контактов как один из стабилизирующих факторов системы управления персоналом.

**4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия**

Таблица 4

**Содержание лекционного курса**

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модуль 1. Поколения и их особенности.</b>		<b>тестирование</b>	<b>6</b>
1.	<b>Модульная единица 1.1</b> Теория поколений, история, классификация, основные характеристики.	Лекция № 1. Социологическая теория поколений о повторяющихся в истории временных циклах. Особенности каждого поколения, влияние культурно-исторических обстоятельств на формирование основных характеристик поколений.	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 1.2</b> Применение теории поколений в стратегиях управления персоналом.	Лекция № 2-3. Применение теории поколений при подборе персонала, адаптации и обучении сотрудников, а также при построении систем мотивации и карьерного развития.	Тестирование	4
2.	<b>Модуль 2. Преимущества и ограничения применения теории поколений.</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 2.1</b> Противоречия между масштабностью теории поколений и современными технологиями микрогрупп.	Лекция № 4. Исследования «микрогрупп» как более точечный подход к изучению потребностей и поведенческих реакций работников.	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Конфликты поколений, факторы возникновения конфликтов.	Лекция № 5-6. Разрыв поколений, трудности понимания и коммуникаций. Примеры конфликтов в организации.	Тестирование	4
	<b>Модуль 3 Управление поколенческими различиями в организации.</b>		<b>Тестирование</b>	<b>6</b>
3	<b>Модульная единица 3.1</b> Способы преодоления конфликтов поколений.	Лекция № 7. Культура коммуникаций между поколениями, толерантность к возрасту, мнению, поиск компромиссов. Прекращение конфликтных взаимодействий.	Тестирование	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> Управление поколенческими различиями.	Лекция № 8-9. Своевременный и точный анализ причин конфликтов. Выявление объективно существующих противоречий. Профилактика конфликтов, формирование взаимосвязи поколений.	Тестирование	4
	<b>ИТОГО</b>		<b>Зачет с оценкой</b>	<b>18</b>

#### 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

##### Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модуль 1. Поколения и их особенности.</b>			<b>6</b>
1.	<b>Модульная единица 1.1</b> Теория поколений, история, классификация, основные характеристики.	Занятие № 1. Теория поколений о повторяющихся в истории временных циклах. Особенности каждого поколения, влияние культурно-исторических обстоятельств на формирование основных характеристик поколений.	Опрос	2
	<b>Модульная единица 1.2</b>	Занятие № 2-3. Применение теории поколений	Опрос	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Применение теории поколений в стратегиях управления персоналом.	при подборе персонала, адаптации и обучении сотрудников, а также при построении систем мотивации и карьерного развития.		
<b>Модуль 2 Преимущества и ограничения применения теории поколений.</b>				<b>6</b>
2.	<b>Модульная единица 2.1</b> Противоречия между масштабностью теории поколений и современными технологиями микрогрупп.	Занятие № 4. Исследования «микрогрупп» как более точный подход к изучению потребностей и поведенческих реакций работников. Особенности учета специфики региона для применения теории поколений, влияние исторических факторов и экономических условий.	опрос	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Конфликты поколений, факторы возникновения конфликтов.	Занятие № 5-6. Разрыв поколений, трудности понимания и коммуникаций. Примеры конфликтов в организации.	опрос	4
<b>Модуль 3 Управление поколенческими различиями в организации.</b>				<b>6</b>
3.	<b>Модульная единица 3.1</b> Способы преодоления конфликтов поколений.	Занятие № 7. Культура коммуникаций между поколениями, толерантность к возрасту, мнению, поиск компромиссов. Прекращение конфликтных взаимодействий.	опрос	2
	<b>Модульная единица 3.2</b> Управление поколенческими различиями.	Занятие № 8-9. Своевременный и точный анализ причин конфликтов. Выявление объективно существующих противоречий, интересов, целей поколенческих групп и индивидуумов. Профилактика конфликтов.	опрос	4
<b>Итого</b>			<b>Зачет с оценкой</b>	<b>18</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

##### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

## Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Самостоятельное изучение разделов дисциплины</b>			<b>60</b>
<b>1</b>	<b>Модуль 1 (Поколения и их особенности)</b>		<b>20</b>
1.1	<b>Модульная единица 1.1</b> (Теория поколений, история, классификация, основные характеристики)	Поколение победителей. Молчаливое поколение. Поколение беби-бумеров. Неизвестное поколение. Поколение Y (также именуется поколением Сети и поколением Миллениум). Особенности каждого поколения, влияние культурно-исторических обстоятельств на формирование основных характеристик поколений.	10
	<b>Модульная единица 1.2</b> (Применение теории поколений в стратегиях управления персоналом)	Применение теории поколений при подборе персонала, адаптации и обучении сотрудников, а также при построении систем мотивации и карьерного развития.	10
<b>2</b>	<b>Модуль 2 (Преимущества и ограничения применения теории поколений)</b>		<b>20</b>
2.1	<b>Модульная единица 2.1</b> (Противоречия между масштабностью теории поколений и современными технологиями микрогрупп)	Особенности учета специфики региона для применения теории поколений, влияние исторических факторов и экономических условий. Российская специфика в понимании постулатов теории поколений.	10
2.2	<b>Модульная единица 2.2</b> (Конфликты поколений, факторы возникновения конфликтов)	Разрыв поколений, трудности понимания и коммуникаций. Примеры конфликтов в организации.	10
<b>3</b>	<b>Модуль 3 (Управление поколенческими различиями в организации)</b>		<b>20</b>
3.1	<b>Модульная единица 3.1</b> (Способы преодоления конфликтов поколений)	Культура коммуникаций между поколениями, толерантность к возрасту, мнению, поиск компромиссов. Прекращение конфликтных взаимодействий. Завершение инцидента.	10
3.2	<b>Модульная единица 3.2</b> (Управление поколенческими различиями)	Профилактика конфликтов, формирование взаимосвязи поколений, трансляция опыта, идеи индивидуальности, преодоление стереотипов и расши-	10

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		рение межпоколенческих контактов как один из стабилизирующих факторов системы управления персоналом.	
<b>Самоподготовка к текущему контролю знаний*</b>			<b>48</b>
- подготовка к практическим занятиям			<b>39</b>
- подготовка к зачету			<b>9</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>108</b>

\* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
Способен решать вопросы развития персонала (ПК – 4)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	М 1-3 (1-3)	зачет с оценкой

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## **6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)**

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)**

1. Электронная библиотечная система «Лань» [www.lanbook.com](http://www.lanbook.com) .
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/) .
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/> .
4. Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) .
5. Информационные справочные системы:
  - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
  - Информационно – аналитическая система «Статистика»

## **6.3. Программное обеспечение**

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналомДисциплина: Управление поколенческими различиями.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
<b>Основная</b>										
Л, ПЗ, СРС	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов	А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496616">https://urait.ru/bcode/496616</a>
Л, ПЗ, СРС	Методы активного обучения : учебник и практикум для вузов	Лапыгин, Ю. Н.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489574">https://urait.ru/bcode/489574</a>

Дополнительная										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов	Кларин, М. В.	Москва : Изда- тельство Юрайт	2022	-	+	-	-		Образова- тельная плат- форма Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/491391">https://urait.ru/ bcode/491391</a>
Л, ПЗ, СРС	Методы активного социаль- но-психологического обуче- ния : учебник и практикум для вузов	Штроо, В. А.	Москва : Изда- тельство Юрайт	2022	-	+	-	-		URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489373">https://urait.ru/ bcode/489373</a>

Директор научной библиотеки: \_\_\_\_\_

## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: тестирование, опрос;

Промежуточный контроль: зачет с оценкой;

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ <sub>1</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>2</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
ДМ <sub>3</sub>	<b>48</b>	<b>20</b>
Промежуточный контроль (зачет с оценкой)	-	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, изучение глоссария и выполнение практических заданий (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет с оценкой.

**Оценивание** студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям: освоение теоретического курса; выполнение практических заданий за каждую модульную единицу; тестирование.

**Общий рейтинг-план** дисциплины приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ			Итого баллов
	Текущая работа		Аттестация	
	Освоение теоретического курса (тестирование)	Выполнение практических заданий	зачет с оценкой	
ДМ1	10	2□5=10	-	<b>20</b>
ДМ2	10	2□5=10	-	<b>20</b>
ДМ3	10	2□5=10	-	<b>20</b>
Зачет с оценкой			<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Итого</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Промежуточный контроль** (зачет с оценкой) по результатам семестра по дисциплине проходит в форме контрольного итогового тестирования и в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, прислан-

ной через ЭИОС «Moodle». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Распределение рейтинговых баллов по результатам по результатам ответа студентов проводится следующим образом:

40 баллов. Студент дает развернутый ответ на оба вопроса, свободно оперирует специальными терминами и понятиями дисциплины, имеет представление о теории поколений, приводит практические примеры, может дать развернутый ответ по предложенным вопросам.

20 баллов. Студент при ответе на вопросы дает ответ на оба вопроса, демонстрирует знание терминов и понятий дисциплины, изложение теоретического материала сопровождается практическими примерами, при этом затрудняется ответить на дополнительные вопросы.

10 баллов. Студент при ответе на оба вопроса показывает, что обладает системой знаний, владеет некоторыми умениями по дисциплине, демонстрирует способность понимать и интерпретировать примеры.

0 баллов. Студент затрудняется с ответом на заданные вопросы, демонстрирует непонимание терминов и понятий дисциплины, показывает отсутствие сформировавшейся системы знаний о теории поколений.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговый результат:

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания	Оценка
Пороговый уровень	60-72 баллов	«удовлетворительно»
Продвинутый уровень	73-86 баллов	«хорошо»
Высокий уровень	87-100 баллов	«отлично»

Для допуска к промежуточному контролю студент должен набрать необходимое количество баллов по итогам текущей аттестации в семестре от 40 - 60 баллов.

Итоговое тестирование включает в себя тестирующие материалы по всему курсу и проводится в ЭИОС «Moodle».

Существующие задолженности студентом отрабатываются в форме тестирования (если оно не выполнялось), в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

**Учебная аудитория 4-10** — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсо-

вых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Учебная аудитория 5-08** - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – *LMS Moodle* (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## **9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### **9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся**

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа осво-

енного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

**а) для преподавателя:**

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

**б) для студентов:**

- посещение лекций, практических занятий обязательно;
- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;
- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

**9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

предоставляются водной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	<ul style="list-style-type: none"><li>• в печатной форме;</li><li>• в форме электронного документа;</li></ul>
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"><li>• в печатной форме увеличенных шрифтом;</li><li>• в форме электронного документа;</li><li>• в форме аудиофайла;</li></ul>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"><li>• в печатной форме;</li><li>• в форме электронного документа;</li><li>• в форме аудиофайла.</li></ul>

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

Вяткина Г.Я., к.б.н.

\_\_\_\_\_

**Рецензия**  
**на рабочую программу по учебной дисциплине**  
**«Управление поколенческими различиями»**  
**Направление подготовки 38.03.03 – Управление персоналом**  
**профиль «Управление персоналом организации»**  
**(для очной и очно-заочной формы обучения)**

Представленная на рецензирование программа учебной дисциплины «Управление поколенческими различиями» состоит из 3 модулей. На изучение дисциплины отведено 144 часа. Предусматривается 18 часов лекционных занятий, 54 часов практических занятий и 72 часа самостоятельной работы студента. Дисциплина изучается в институте «Экономики и управления АПК» на 2 курсе в 4 семестре.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» степень «Бакалавр» и профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом». В ней подробно изложены цели, задачи, структура и содержание дисциплины, а также профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник по результатам освоения дисциплины.

Содержание дисциплины охватывает вопросы, связанные с изучением деятельности по управлению персоналом организации с учетом поколенческих особенностей.

Программу отличает полнота учебно-методического обеспечения дисциплины, которое содержит перечень основной и дополнительной литературы, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети, программное обеспечение, материально-техническое обеспечение.

Представленная на рецензирование рабочая программа по дисциплине «Управление поколенческими различиями» соответствует требованиям ФГОС ВО и может быть использована для обеспечения учебного процесса по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом организации».

Рецензент:

Консультант Центра кадрового менеджмента  
"Ориан-Персонал"



Каро Я.С.