

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Альметьевский государственный нефтяной институт»



«УТВЕРЖДАЮ»

Первый проректор АГНИ

А.Ф. Иванов

06 2019 г.

Рабочая программа по дисциплине Б1.В.01
Иностранный язык
(продвинутый уровень)

Направление подготовки: 38.04.01 «Экономика»

Направленность (профиль) программы: «HR - аналитика»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Авторы	А.Р. Шайдуллина Г.Д. Икрамова		15.05.19
Рецензент	Г.Т. Губайдуллина		16.05.19
И. о. зав. обеспечивающей кафедрой «Иностранные языки»	А.Р. Шайдуллина		20.05.19
СОГЛАСОВАНО:			
Зав. выпускающей кафедрой «Экономика и управление предприятием»	Р.Ш. Садыкова		19.06.19

Альметьевск. 2019

Содержание	стр.
1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования	3
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине.....	4
4.2. Содержание дисциплины.....	5
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	6
6. Фонд оценочных средств по дисциплине.....	6
6.1. Перечень оценочных средств	7
6.2. Уровень освоения компетенций по дисциплине	8
6.3. Варианты оценочных средств	11
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.....	15
7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины.....	18
8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины	19
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	20
10. Перечень программного обеспечения	21
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	23

Приложения

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Приложение 2. Лист внесенных изменений

Приложение 3. Фонд оценочных средств

Рабочая программа дисциплины «**Иностранный язык**» (продвинутый уровень) разработана д.п.н. Шайдуллиной А.Р. и ст. преподавателем кафедры «Иностранные языки» Икрамовой Г.Д.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате обучения

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
ОПК-1 Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: - лексический материал в рамках профессиональных тем и ситуаций; Уметь: - находить неожиданные решения и новые выходы из ситуации, - вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выдвигать гипотезы; Владеть: - профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и профессиональных задач.	Текущий контроль: Компьютерное тестирование по темам 1-18 устный опрос по темам 1-5, 7,8,10,14-17 Промежуточная аттестация: зачет- во 2 семестре, экзамен – в 3 семестре
ПК-9 Способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Знать: - основную терминологию и лексический минимум на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR – аналитике; Уметь: - использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать и использовать данные для выполнения профессиональной деятельности; Владеть: - навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников информации на иностранном языке для проведения экономических расчетов в HR – аналитике.	Текущий контроль: Компьютерное тестирование по темам 1-18 устный опрос по темам 5-14, 17,18 Промежуточная аттестация: зачет- во 2 семестре, экзамен – в 3 семестре

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Дисциплина «Иностранный язык» (продвинутый уровень) является обязательной, входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к

вариативной части ОПОП по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) программы HR - аналитика - Б1.В.01

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре и 2 курсе в 3 семестре.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Контактная работа обучающихся с преподавателем:

- практические занятия – 36 часов.

- контроль самостоятельной работы – 4 часа.

Самостоятельная работа студентов – 104 часов.

Контроль (экзамен) – 36 часов

Форма промежуточной аттестации дисциплины:

зачет - во 2-м семестре

экзамен - в 3-м семестре.

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

4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине

Тематический план дисциплины

Тема дисциплины	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	КСР	
Тема 1. Cluster competencies as a factor of increasing the student's competitive ability. (Кластерные компетенции как фактор повышения конкурентоспособности студентов)	2	-	2	-	1	6
Тема 2. Development of employee loyalty and measurement of its quality as a tool for assessing the effectiveness of HR-management. (Развитие лояльности сотрудников и измерение ее качества как инструмент оценки эффективности HR –менеджмента)	2	-	2	-		6
Тема 3. Employee journey maps. (Жизненная карта работника)	2	-	2	-		6
Тема 4. Employee adaptation. (Адаптация персонала)	2	-	2	-	1	6

Тема 5. What is HR analytics? (Что такое HR аналитика?)	2	-	2	-		6
Тема 6. Job advertisement. (Реклама о вакансии)	2	-	2	-		6
Тема 7. Employee motivation system. (Система мотивации работников)	2	-	2	-		6
Тема 8. Employee training system . (Система обучения персонала)	2	-	2	-		6
Тема 9. Benefits. (Льготы)	2	-	2	-		4
Итого во 2 семестре	2	-	18	-	2	52
Тема 10. Engagement. (Вовлеченность)	3	-	2	-	1	6
Тема 11. Approaches to HR Evaluation. (Методы оценки персонала)	3	-	2	-		6
Тема 12. Data Visualization as a tool of successful presentation. (Визуализация данных как инструмент успешной презентации)	3	-	2	-		6
Тема 13. Determination of the composition of the necessary properties of the assessment of the personnel potential of the enterprise. (Определение состава необходимых свойств оценки кадрового потенциала предприятия)	3	-	2	-		6
Тема 14. Development of measures to improve the quality of personnel management functionsю (Разработка мер по повышению качества функций управления персоналом)	3	-	2	-	1	6
Тема 15. Loyalty management system. (Управление лояльностью персонала)	3	-	2	-		6
Тема 16. Opportunistic staff behavior in the company. (Оппортунистическое поведение персонала в компании)	3	-	2	-		6
Тема 17. Recruiting. (Рекрутинг)	3	-	2	-		6
Тема 18. Staff turnover. (Текучесть персонала)	3	-	2	-		4
Итого в 3 семестре	3	-	18	-	2	52
Итого по дисциплине	2,3	-	36	-	4	104

4.2 Содержание дисциплины

2 семестр

Тема	Кол. часов	Используемый метод	Формируемые компетенции
Дисциплинарный модуль 2.1			
Тема 1. Cluster competencies as a factor of increasing the student's competitive ability. (Кластерные компетенции как фактор повышения конкурентоспособности студентов) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие №1</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, дискуссия.	2 ч.	Коммуникативный	ОПК-1
Тема 2. Development of employee loyalty and measurement of its quality as a tool for assessing the effectiveness of HR-management. (Развитие лояльности сотрудников и измерение ее качества как инструмент оценки эффективности HR –менеджмента) –			

2ч.			
<i>Практическое занятие №2</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Групповое обсуждение</i>	ОПК-1
Тема 3. Employee journey maps. (Жизненная карта работника) – 2ч.			
<i>Практическое занятие №3</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа, дискуссия.	2 ч.	<i>Индивидуальное задание</i>	ОПК-1
Тема 4. Employee adaptation. (Адаптация персонала) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие №4</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Дискуссия</i>	ОПК-1
Тема 5. What is HR analytics? (Что такое HR аналитика?) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие №5</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Диалог</i>	ОПК-1 ПК-9
Дисциплинарный модуль 2.2			
Тема 6. Job advertisement. (Реклама о вакансии) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие №6</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, обсуждение.	2 ч.	<i>Беседа</i>	ПК-9
Тема 7. Employee motivation system. (Система мотивации работников) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 7</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	2	<i>Работа в малых группах</i>	ОПК-1 ПК-9
Тема 8. Employee training system. (Система обучения персонала) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 8</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Монолог</i>	ОПК-1 ПК-9
Тема 9. Benefits. (Льготы) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 9</i> Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Беседа</i>	ПК-9

3 семестр

Дисциплинарный модуль 3.1			
Тема 10. Engagement. (Вовлеченность) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 10</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме,	2 ч.	<i>коммуникативный</i>	ОПК-1 ПК-9

интерактивная работа.			
Тема 11. Approaches to HR Evaluation. (Методы оценки персонала) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 11</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Письменное задание</i>	ПК-9
Тема 12. Data Visualization as a tool of successful presentation. (Визуализация данных как инструмент успешной презентации) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 12</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, аудиорование.	2 ч.	<i>Презентация</i>	ПК-9
Тема 13. Determination of the composition of the necessary properties of the assessment of the personnel potential of the enterprise. (Определение состава необходимых свойств оценки кадрового потенциала предприятия) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 13</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Беседа</i>	ПК-9
Тема 14. Development of measures to improve the quality of personnel management functionsю (Разработка мер по повышению качества функций управления персоналом) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 14</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, аудиорование.	2 ч.	<i>Работа в малых группах</i>	ОПК-1 ПК-9
Дисциплинарный модуль 3.2			
Тема 15. Loyalty management system. (Управление лояльностью персонала) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 15</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Деловая игра</i>	ОПК-1
Тема 16. Opportunistic staff behavior in the company. (Оппортунистическое поведение персонала в компании) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 16</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Индивидуальное задание</i>	ОПК-1
Тема 17. Recruiting. (Рекрутинг)– 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 17</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, аудиорование.	2 ч.	<i>Презентация</i>	ОПК-1 ПК-9
Тема 18. Staff turnover. (Текучесть персонала) – 2 ч.			
<i>Практическое занятие № 18</i> Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	2 ч.	<i>Коммуникативный</i>	ПК-9

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

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию преподавателя, без его непосредственного участия и направлена на самостоятельное изучение отдельных аспектов тем дисциплины.

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного специалиста и формирования способной и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, обеспечивает подготовку студента к текущим контактным занятиям и контрольным мероприятиям по дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа может включать следующие виды работ:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- проработка тем дисциплины, поиск информации в электронных библиотечных системах;
- подготовка к практическим занятиям;
- работа с основной и дополнительной литературой, представленной в рабочей программе;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- работа в электронных библиотечных системах, справочных, справочно-поисковых и иных системах, связанных с подготовкой самостоятельных выступлений по темам.

Темы для самостоятельной работы обучающегося, порядок их контроля по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень) приведены в методических указаниях по проведению практических занятий и самостоятельной работы:

Икрамова Г.Д., Шайдуллина А.Р. More of English: методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень) для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» направленность (профиль) программы HR-аналитика очной формы обучения. Альметьевск: АГНИ, 2019. – 52с.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине

Основной целью формирования ФОС по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень) является создание материалов для оценки качества подготовки обучающихся и установления уровня освоения компетенций.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

Текущий контроль освоения компетенций по дисциплине проводится при выполнении практических заданий и прохождении устного опроса.

Итоговой оценкой освоения компетенций является промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена, проводимая с учетом результатов текущего контроля.

6.1. Перечень оценочных средств по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень)

Этапы формирования компетенций	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль			
1	Тестирование компьютерное	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по компетенциям ОПК-1, ПК-9. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену	Фонд тестовых заданий
2	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, организованное как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для самоконтроля по темам/разделам дисциплины.
Промежуточная аттестация			
3	Зачет	Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Зачет направлен на выявление соответствия усвоенного материала дисциплины требованиям рабочей программы дисциплины. Зачет выставляется по результатам текущего контроля без дополнительного опроса.	
4	Экзамен	Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной по всем темам дисциплины. Обучающемуся дается время на подготовку.	Примерный список вопросов и структура экзаменационного задания.

		Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания.	
--	--	---	--

6.2 Уровень освоения компетенций по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень)

№ п/п	Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Планируемые результаты обучения	Уровень освоения компетенций			
			Продвинутый уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Компетенции не освоены
			Критерии оценивания			
			«отлично» (от 86 до 100 баллов)	«хорошо» (от 71 до 85 баллов)	«удовлетворительно» (от 55 до 70 баллов)	«неудовлетв.» (менее 55 баллов)
			зачтено (35-60 баллов)			не зачтено (менее 35 баллов)
1	ОПК-1 Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: - лексический материал в рамках профессиональных тем и ситуаций;	Сформированы систематические знания лексического материала в рамках профессиональных тем и ситуаций.	Сформированные, но имеют отдельные пробелы знания лексического материала в рамках профессиональных тем и ситуаций.	Неполные представления о лексическом материале в рамках профессиональных тем и ситуаций.	В состоянии продемонстрировать отдельные фрагменты знаний о лексическом материале в рамках профессиональных тем и ситуаций.
		Уметь: - находить неожиданные решения и новые выходы из ситуации; - вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выдвигать гипотезы;	Сформировано умение находить неожиданные решения и новые выходы из ситуации; - вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выдвигать гипотезы.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение находить неожиданные решения и новые выходы из ситуации; - вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выдвигать гипотезы.	В целом успешное, но не систематическое умение находить неожиданные решения и новые выходы из ситуации; - вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выдвигать гипотезы.	В состоянии продемонстрировать отдельные фрагментарные умения в рамках поставленной задачи.
		Владеть: - профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и профессиональных задач.	Сформировано успешное и систематическое владение профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и профессиональных	В целом успешное, но не систематическое владение навыками пользования профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и	Фрагментарное владение навыками пользования профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и профессиональных

			профессиональных задач.	задач.	профессиональных задач.	задач.
2	ПК-9 Способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Знать: - основную терминологию и лексический минимум на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR – аналитике;	Сформированы систематические знания терминологии и лексического минимума на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR - аналитике	Сформированные, но имеют отдельные пробелы знания терминологии и лексического минимума на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR - аналитике	Неполные представления о терминологии и лексического минимума на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR - аналитике	Фрагментарные знания терминологии и лексического минимума на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR - аналитике
		Уметь: - использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать и использовать данные для выполнения профессиональной деятельности;	Формировано умение использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать и использовать данные для выполнения профессиональной деятельности.	Сформированные, но имеют отдельные пробелы в умении использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать и использовать данные для выполнения профессиональной деятельности.	В целом успешное, но не систематическое умение использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать и использовать данные для выполнения профессиональной деятельности.	В состоянии демонстрировать отдельные фрагментарные умения в рамках поставленной задачи.
		Владеть: - навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников информации на иностранном языке	Сформировано успешное и систематическое владение навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников	В целом успешное, но не систематическое владение навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников информации на	Фрагментарное владение навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников информации на иностранном языке для

		для проведения экономических расчетов в HR – аналитике.	информации на иностранном языке для проведения экономических расчетов в HR - аналитике	информации на иностранном языке для проведения экономических расчетов в HR - аналитике	иностранном языке для проведения экономических расчетов в HR - аналитике	проведения экономических расчетов в HR - аналитике
--	--	--	---	---	--	---

6.3. Варианты оценочных средств

6.3.1. Тестирование компьютерное

6.3.1.1. Порядок проведения

Тестирование компьютерное по дисциплине «Иностранный язык (продвинутый уровень)» проводится два раза в течение семестра. Банк тестовых заданий содержит список вопросов и различные варианты ответов.

6.3.1.2. Критерии оценивания

Результат теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

6.3.1.3 Содержание оценочного средства

Тестовые задания для оценки уровня сформированности компетенций

Код компет енции	Вопрос	Варианты ответов			
		1	2	3	4
Дисциплинарный модуль 2.1					
ОПК-1	1. BTW	by the way	as far as I know	just in time	lead time
	2. JIT	just in time	by the way	lead time	as far as I know
	3. LT	just in time	as far as I know	by the way	lead time
	4. AFAIK	as far as I know	lead time	by the way	just in time
	5. NRN	lead time	just in time	as far as I know	no reply needed
ПК-9	1. The quality of the employer-employee relations affects each employee's morale, productivity and, ultimately, the company's bottom line.	p	nt		line
	2. The suitable applicant must be able to ... closely with branch offices	develop	work	implement	watch
	3. We need to ... new training courses.	contribute	implement	train	try
	4. Work with the employee to goals and provide feedback regarding progress and overall performance.	caring out	prepare	establish	impact
	5. First, you need to ... a new staff-training manual.	maintain	prepare	operate	execute
Дисциплинарный модуль 2.2					
ОПК-1	1. Negotiating with clients	участие в проектах	ведение отчетност и	ведение переговоров с клиентам и	поддерж ка клиентов
	2. Key functions	цель поиска работы	ключевые функции	ведение отчетност и	подбор персонал а
	3. Jill <i>phoned</i> Amanda.	Who	What	Whom	Where
	4. Jane likes <i>spaghetti</i> so much.	What	Who	Does	How

	5. It isn't hot in <i>England</i> in the winter.	When	Where	Why	What
ПК-9	1. ... my homework when I heard someone knock loudly on the door.	did	have done	was doing	do
	2. Melanie (to apply) for a position as Call Centre Assistant.	applied	applies	is applying	has applied
	3. The whole recruitment process will be completed ... two weeks.	in	through	within	after
	4. We didn't see Paul because nobody ... us he was there.	had told	told	was telling	tell
	5. Do you get on well with your present supervisor?	Yes	I get	Sure	Yes, I do
Дисциплинарный модуль 3.1					
ОПК-1	1. ... в дополнении к	on the whole	in addition	further to	be obliged
	2. ... в ответ на	in accordance with	be kind	in response to	enclose
	3. ...согласно просьбе	as requested	look forward	be kind	be obliged
	4. ...быть любезным	be kind	in accordance with	further to	in addition
	5. в целом	with reference to	in accordance with	in response to	be obliged
ПК-9	1. Job experience	цель поиска работы	главные достижения	опыт работы	участие в проектах
	2. Budgeting	формирование бюджета	оптимизация существующих процессов	с заработной платой	объявление
	3. We can't continue working in these freezing temperatures, so we'll have to ... six workers until the end of February.	resign	hire	lay off	terminate
	3. <i>Janet</i> met her friend at a party.	Where	Who	With whom	Why
	4. Business letter is divided into the following parts:	under the stamp date of the letter	in the left part the name and address of the recipient of the letter	in the upper right corner is usually put a stamp of the company with its address	the subject of the letter (so that it becomes immediately clear)
Дисциплинарный модуль 3.2					
ОПК-1	1. It is not easy to include all this information ... just a few words.	by	in	at	with

	2. You may, however, include preliminary results that were used to design the main experiment that you are reporting	of	with	at	in
	3. What further research would be necessary to answer the questions raised ... your results?	in	by	on	with
	4. Look ... other papers that have been published in your field to get some idea of what is included in this section.	on	after	forward	at
	5. Use appropriate methods ... showing data.	of	on	at	in
ПК-9	In response to	в дополнен ии к	ожидать с нетерпением	в ответ на	ссылаясь на
	We have received your letter ... 2 September.	from	of	on	by
	In ... to your letter, we inform the following.	accordance	addition	response	reply
	I am writing in ... with your telephone call.	reference	addition	connection	accordance
	A distinctive feature of the report is...	compilation of bibliography	diagrams	academic style	report

6.3.2. Устный опрос

6.3.2.1. Порядок проведения

Устный опрос организуется как часть учебного занятия в виде опросно-ответной формы работы преподавателя с обучающимся. Может быть проведен в форме специальной беседы преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, для выявления объема знаний обучающихся по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

6.3.2.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- дал ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявил готовность к дискуссии.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- дал ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует полную некомпетентность в материале дисциплины, не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки.

6.3.2.3. Содержание оценочного средства

Вопросы к устному опросу:

1. What is key competencies? (ОПК-1).

2. Can you name those that are important in your opinion? (ОПК-1).
3. Are they constant or changing? (ОПК-1).
4. Why do key competencies matter? (ОПК-1).
5. How do you understand staff loyalty? (ОПК-1).
6. How to measure the staff loyalty in the company? (ОПК-1).
7. What is professional adaptation? (ОПК-1).
8. What activities are particularly important for professional adaptation?
(ОПК- 1).
9. What means the social activity? (ОПК-1).
10. What includes the organizational activity? (ОПК-1).
11. How HR analytics helps Human Resource Management? (ПК-9).
12. How to get started with people analytics? (ПК-9).
13. What I staff motivation? (ОПК-1, ПК-9).
14. What is material and non-materials motivation? (ОПК-1, ПК-9).
15. Can you name five most popular ways of training employees? (ОПК-1,
ПК-9).
16. Will you explain what Classroom-Based Training Programs is? (ОПК-1,
ПК-9).
17. What are benefits of the Interactive Training? (ОПК-1, ПК-9).
18. What is Social Learning? (ОПК-1, ПК-9).
19. Which is the most effective method of training employees? (ОПК-1, ПК-
9).
20. What has transformed the world of management? (ОПК-1, ПК-9).
21. Why employee experience so important today? (ОПК-1, ПК-9).
22. Why it is important to make employee happy? (ПК-9).
23. What involves the assessment of human resources? (ПК-9).
23. What determines the assessment of human resources? (ПК-9).
24. Is there any value in the assessment of labor potential of personnel? (ПК-
9).
25. What are three basic psychological states that influence employee's
motivation and feeling of satisfaction? (ПК-9).
26. Which personnel tasks can be solved by the strategy of personnel
management? (ОПК-1, ПК-9).
27. How to determine the current indicators of staff loyalty? (ОПК-1).
28. Can you define the labor opportunism? (ОПК-1).
29. Are there ways to solve the problem of opportunistic behavior at
workplace? (ОПК-1).
30. Is the absenteeism a hidden form of opportunistic behavior of workers?
(ОПК-1).
31. Is it possible to carry out detailed monitoring of what people do at the
workplace every day? (ОПК-1).
32. What causes the appearance of obvious and hidden losses in the company?
(ПК-9).
33. What is the percentage of company expenses from employee negligence?

(ПК-9).

34. What are recruiting metrics? (ОПК-1, ПК-9).

35. Describe a situation in which you made a mistake. How did you handle it? (ОПК-1, ПК-9).

36. What are your goals for the future? (ОПК-1, ПК-9).

37. What is your greatest professional achievement? (ОПК-1, ПК-9).

38. Where do you see yourself in five years? (ПК-9).

39. What is a low workforce turnover? (ПК-9).

40. What is the ideal labor turnover? (ПК-9).

41. Как образуются степени сравнения у прилагательных и наречий? (ОПК-1).

42. Назовите типы вопросов. Приведите примеры. (ОПК-1).

43. Образование и употребление видовременных форм группы Indefinite (Simple) (ОПК-1).

44. Стандартные и нестандартные глаголы (ОПК-1).

45. Как образуются формы Present, Past and Future Continuous Tense? (ОПК-1).

46. Как образуется вопросительная и отрицательная форма этого времени? (ОПК-1).

47. Как образуются формы глаголов Indefinite и Continuous в Passive Voice? (ОПК-1).

48. Каковы функции и значения местоимения that? (ОПК-1).

49. Как образуются видовременные формы группы Perfect? (ОПК-1).

50. Что такое инфинитив? (ОПК-1).

51. Каковы случаи употребления инфинитива без «to»? (ОПК-1).

52. Каковы формы и функции Причастия I? (ОПК-1).

53. Назовите отрицательные префиксы. (ОПК-1).

54. Как образуется Причастие II? (ОПК-1).

55. Что такое герундий? Как образуется данная часть речи? (ОПК-1).

6.3.3. Зачет

6.3.3.1 Порядок проведения

Зачет формируется по результатам текущего контроля, без дополнительного опроса, так как в течение семестра проводится необходимое количество контрольных мероприятий, которые в своей совокупности проверяют уровень сформированности соответствующих компетенций.

6.3.3.2 Критерии оценивания

Для получения зачета общая сумма баллов за контрольные мероприятия текущего контроля (с учетом поощрения обучающегося за участие в научной деятельности или особые успехи в изучении дисциплины) должна составлять от 35 до 60 баллов.

6.3.4. Экзамен

6.3.4.1. Порядок проведения

Тип задания – вопросы к экзамену, тексты для перевода и аннотации. Вопросы к устному опросу на экзамене выдаются студентам заранее. Типовые тексты на перевод и аннотацию выполняются на практических занятиях. Студент должен дать полный, развернутый и обоснованный ответ на соответствующий вопрос в устной форме, письменно перевести текст и подготовить аннотацию текста. Билет на экзамен включает одно письменное задание (перевод) и два устных (аннотация и ответ на вопрос). Ответ обучающегося оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

6.3.4.2. Критерии оценивания

Баллы в интервале 86-100% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует продвинутый уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему выполнять полный и подробный перевод текста;
- способен самостоятельно воспроизвести аннотацию текста в соответствии с лексическими и грамматическими нормами иностранного языка;
- дал ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявил готовность к дискуссии.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует знания, умения, навыки, сформированные на среднем уровне соответствующих компетенций;
- способен самостоятельно воспроизвести аннотацию текста с незначительными лексическими и грамматическими ошибками;
- дал ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- демонстрирует знания, умения, навыки, сформированные на базовом уровне соответствующих компетенций;
- частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов) может воспроизводить аннотацию текста с лексическими и грамматическими ошибками;
- дал ответы на вопросы не полные.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- не ответил на большую часть вопросов;
- демонстрирует полную некомпетентность в материале дисциплины, не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки.

6.3.4.3. Содержание оценочного средства

№ п/п	Примерные вопросы к экзамену	ОПК-1	ПК-9
1.	Cluster competencies as a factor of increasing the student's competitive ability. (Кластерные компетенции как фактор повышения конкурентоспособности студентов)	+	
2.	Development of employee loyalty and measurement of its	+	

	quality as a tool for assessing the effectiveness of HR-management. (Развитие лояльности сотрудников и измерение ее качества как инструмент оценки эффективности HR –менеджмента)		
3.	Employee journey maps. (Жизненная карта работника)	+	
4.	Employee adaptation. (Адаптация персонала)	+	
5.	What is HR analytics? (Что такое HR аналитика?)	+	+
6.	Job advertisement. (Реклама о вакансии)		+
7.	Employee motivation system. (Система мотивации работников)	+	+
8.	Employee training system . (Система обучения персонала)	+	+
9.	Benefits. (Льготы)		+
10.	Engagement. (Вовлеченность)	+	+
11.	Approaches to HR Evaluation. (Методы оценки персонала)		+
12.	Data Visualization as a tool of successful presentation. (Визуализация данных как инструмент успешной презентации)		+
13.	Determination of the composition of the necessary properties of the assessment of the personnel potential of the enterprise. (Определение состава необходимых свойств оценки кадрового потенциала предприятия)		+
14.	Development of measures to improve the quality of personnel management functions. (Разработка мер по повышению качества функций управления персоналом)	+	+
15.	Loyalty management system. (Управление лояльностью персонала)	+	
16.	Opportunistic staff behavior in the company. (Оппортунистическое поведение персонала в компании)	+	
17.	Recruiting. (Рекрутинг)	+	+
18.	Staff turnover. (Текучесть персонала)		+

Пример текста общенаучного или технического содержания для письменного перевода с английского языка на русский язык со словарем (ОПК-1, ПК-9)

Human Resources is the Vital Asset of the Company

Human Resources have always been the vital asset of the company. To have a competitive edge, employees should be treated as resources and thus by aligning human resource function to the core business goals, organizations can achieve success in the competitive market. Human resources are always at the very core of the organization's success. HR analytics plays a very important role in aligning the HR strategy with the overall business strategy. HR analytics aids the HR managers to formulate the strategies, which enable the organization to gain an upper hand over its competitors. The papers analyzes whether HR analytics is the cutting edge tool for the HR managers. The study examines how HR Analytics facilitates the improvement of workforce performance in an organization thus increasing the

productivity of the employees in turn increasing revenue generation. The paper also includes case study methodology, which depicts HR analytics as the cutting edge tool and thus re-inventing human resource management and not a mere hype. Keywords: HR Analytics, Workforce Analytics, Workforce Performance, Organization performance. In today's fast growing economy, competition has intensified among organizations. To achieve sustainable competitive edge, organizations must align their HR strategy with their overall business goals. No functional area of any organization can function without the help of human resources. Hence, human resources integrally affect the overall strategy of the organization. Humans or employees become a resource for an organization when they function at their best. They perform their duties and responsibilities better which aids in greater organizational performance. It is the function of the HR to retain and acquire these best in class employees so as to hold the advantage in today's market. Retaining top talents helps in better planning, better strategizing and better execution of the strategies. Employees that put their best efforts and function as a team helps the organization achieve greater heights. Hence, retaining top talents is the primary concern for the HR today. Better employee engagement and retaining strategies are the need of the hour. For instance, HR today is mainly focused on the execution of strategy in the form of downsizing and restructuring strategies through outplacing employee performance linked pay plans, reducing health care costs and retraining employees. Hence, even in the increasingly competitive environment today, establishing HR practices that build employee commitment can help expand organizations responsiveness. The success of the organization depends on is people.

Пример аннотации на английском языке текста общенаучного или технического содержания (ОПК-1, ПК-9)

Аннотация – предельно сжатое, краткое изложение главного содержания текста. Основным отличием аннотации от реферата является то, что последний дает представление о содержании оригинала, тогда как аннотация – только о его тематике. Аннотация перечисляет вопросы, проблемы оригинала, но не ставит целью их раскрыть их.

Для аннотации характерно использование специальных оборотов, клише.

Структура аннотации:

6. Предметная рубрика (область/раздел знания, к которым относится аннотируемый материал.)
2. Тема
3. Выходные данные источника
4. Содержание аннотации.

Клише и связующие слова для рефератов и аннотаций к публицистическим текстам:

First of all/ for a start – прежде всего, во-первых

besides – кроме того, помимо этого

moreover – более того

in addition to – в дополнение к этому

on the one hand – с одной стороны

on the other hand – с другой стороны

however – однако, тем не менее

in spite of this/that – несмотря на

according to – по словам, согласно

therefore – следовательно

thus - таким образом

finally/ eventually/ in the end – в конечном итоге

in conclusion – в заключение

The article/text under review..... Рассматриваемый нами текст ...

The article is entitled.... Текст озаглавлен ...

The headline of the article/text is... Заголовок статьи/ текста...

The author of the text is... Автор данной статьи...

This article/text deals with... Данная статья /текст рассматривает...

It is devoted to... Он/она посвящены....

The author describes different ways...Автор предлагает разные способы/пути...

The author comes to the conclusion Автор приходит к мнению...

The author underlines that... Автор подчеркивает...

The article/text focuses on... Статья/текст сосредоточены на...

Attention is paid to... Внимание уделяется....

The article/text attempts to clarify... В статье делается попытка....

It is shown that... Показано, что...

Data are presented on... Представлены данные о том, что...

Attempts are made to analyze... Сделана попытка проанализировать...

Conclusions are drawn... Делаются выводы о том, что....

Some recommendations are given... Даны рекомендации относительно...

Annotation

In modern, dynamically changing conditions, staff is the main intangible asset of the organization, ensuring its competitiveness and sustainable development. Understanding and meeting current and future expectations and needs of employees is key to its long-term success and prosperity.

Loyalty is a social quality arising from social interaction. The level of loyalty is also determined by the credibility of its leadership – the more loyal the employees of the organization are, the more unpopular decisions the manager can make before the start of mass protest and sabotage actions.

To influence staff loyalty, you first need to determine the actual level of loyalty. To do this, you can either use sociological methods (for example, anonymous questioning or psychological surveys), or be guided by indirect evaluation criteria. With the help of a sociological survey or questionnaire, one can measure the degree or frequency of employee disagreement with management decisions or corporate standards. If there is no possibility of conducting sociological research, then loyalty can be assessed by such an indirect indicator as employee turnover. The increase in staff turnover (under the same economic conditions of work) indicates a decrease in loyalty and, conversely, a decrease in turnover on its growth.

The commitment of the employees of their organization is a psychological state that determines the expectations, attitudes of workers, the specifics of their working behavior and how they perceive the organization.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

В ГБОУ ВО АГНИ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся.

Порядок выставления рейтинговой оценки:

1. До начала семестра преподаватель формирует рейтинговую систему оценки знаний студентов по дисциплине, с разбивкой по текущим аттестациям.
2. Преподаватель обязан на первом занятии довести до сведения студентов условия рейтинговой системы оценивания знаний и умений по дисциплине.
3. После проведения контрольных испытаний преподаватель обязан ознакомить студентов с их результатами и по просьбе студентов объяснить объективность выставленной оценки.
4. В случае пропусков занятий по неуважительной причине студент имеет право добрать баллы после изучения всех модулей до начала экзаменационной сессии.
5. Студент имеет право добрать баллы во время консультаций, назначенных преподавателем.
6. Преподаватель несет ответственность за правильность подсчета итоговых баллов.
7. Преподаватель не имеет права аннулировать баллы, полученные студентом во время семестра, обязан учитывать их при выведении итоговой оценки.

Распределение рейтинговых баллов по дисциплине

По дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень) предусмотрено 2 дисциплинарных модуля в каждом семестре

Семестры	Семестр 2		Семестр 3	
Дисциплинарный модуль	ДМ 2.1	ДМ 2.2	ДМ 3.1	ДМ 3.2
Текущий контроль (устный опрос)	11-20	12-20	11-20	12-20
Текущий контроль (тестирование)	6-10	6-10	6-10	6-10
Количество баллов по ДМ	17-30	18-30	17-30	18-30
Итоговый балл текущего контроля	35-60		35-60	

Дисциплинарный модуль 2.1

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	Тема 1. Cluster competencies as a factor of increasing the student's competitive ability. (Кластерные компетенции как фактор повышения конкурентоспособности студентов)	4
ПЗ - 1	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, дискуссия.	
2	Тема 2. Development of employee loyalty and measurement of its quality as a tool for assessing the effectiveness of HR-management. (Развитие лояльности сотрудников и измерение ее качества как инструмент оценки эффективности HR –менеджмента)	4
ПЗ - 2	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, итерактивная работа.	
3	Тема 3. Employee journey maps. (Жизненная карта работника)	4
ПЗ - 3	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, итерактивная работа, дискуссия.	
4	Тема 4. Employee adaptation. (Адаптация персонала)	4
ПЗ - 4	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
5	Тема 5. What is HR analytics? (Что такое HR аналитика?)	4
ПЗ - 5	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	
Итого		20
Текущий контроль		
1	Тестирование по ДМ 2.1	10
Итого по ДМ 2.1		30

Дисциплинарный модуль 2.2

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	Тема 6. Job advertisement. (Реклама о вакансии)	5
ПЗ - 6	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, обсуждение.	
2	Тема 7. Employee motivation system. (Система мотивации работников)	5
ПЗ - 7	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	
3	Тема 8. Employee training system. (Система обучения персонала)	5
ПЗ - 8	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	
4	Тема 9. Benefits. (Льготы)	5
ПЗ - 9	Терминология для запоминания, работа с текстами технического характера по теме, интерактивная работа.	
Итого:		20

Текущий контроль		
2	Тестирование	10
Итого по ДМ 2.2:		30

Дисциплинарный модуль 3.1

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	Тема 10. Engagement. (Вовлеченность)	4
ПЗ - 10	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
2	Тема 11. Approaches to HR Evaluation. (Методы оценки персонала)	4
ПЗ - 11	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
3	Тема 12. Data Visualization as a tool of successful presentation. (Визуализация данных как инструмент успешной презентации)	4
ПЗ - 12	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, аудиорование.	
4	Тема 13. Determination of the composition of the necessary properties of the assessment of the personnel potential of the enterprise. (Определение состава необходимых свойств оценки кадрового потенциала предприятия)	4
ПЗ - 13	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
5	Тема 14. Development of measures to improve the quality of personnel management functionsю (Разработка мер по повышению качества функций управления персоналом)	4
ПЗ - 14	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, аудиорование.	
Итого:		20
Текущий контроль		
1	Тестирование	10
Итого по ДМ 3.1:		30

Дисциплинарный модуль 3.2

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	Тема 15. Loyalty management system. (Управление лояльностью персонала)	5
ПЗ - 15	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
2	Тема 16. Opportunistic staff behavior in the company. (Оппортунистическое поведение персонала в компании)	5
ПЗ - 16	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
3	Тема 17. Recruiting. (Рекрутинг)	5
ПЗ - 1	Терминология для запоминания, работа с текстом	

	технического характера по теме, аудиорование.	
4	Тема 18. Staff turnover. (Текущность персонала)	5
ПЗ - 18	Терминология для запоминания, работа с текстом технического характера по теме, интерактивная работа.	
Итого:		20
Текущий контроль		
2	Тестирование	10
Итого по ДМ 3.2:		30

Студентам могут быть добавлены **дополнительные баллы** за следующие виды деятельности:

- участие в научно-исследовательской работе кафедры (до 7 баллов);
- выступление с докладами (по профилю дисциплины) на конференциях различного уровня (до 5 баллов);
- участие в написании статей с преподавателями кафедры (до 5 баллов);
- участие в интеллектуальной игре «Брейн-ринг», проводимой кафедрой иностранных языков (до 5 баллов), на олимпиадах по иностранным языкам в других вузах (до 10 баллов).

При этом, если в течение семестра студент набирает более 60 баллов (по результатам дисциплинарных модулей и полученных дополнительных баллов), то итоговая сумма баллов округляется до 60 баллов.

В соответствии с Учебным планом направления подготовки 38.04.01- по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень) предусмотрен зачет во 2 семестре, экзамен в 3 семестре.

Критерии оценки знаний студентов в рамках промежуточной аттестации в форме экзамена

№	Структура экзаменационного билета	Максимальный балл
1.	Письменный перевод со словарем с английского языка на русский язык	15
2.	Аннотирование профессионально – ориентированного текста английском языке	10
3.	Беседа с преподавателем на профессионально – ориентированные темы	15
	Итого	40

Для получения экзаменационной оценки общая сумма баллов (за дисциплинарные модули и экзамен) должна составлять от 55 до 100 баллов (см. шкалу перевода рейтинговых баллов).

Шкала перевода рейтинговых баллов

Общее количество набранных баллов	Оценка
55-70	3 (удовлетворительно)
71-85	4 (хорошо)
86-100	5 (отлично)

Для получения зачета общая сумма баллов за контрольные мероприятия текущего контроля (с учетом поощрения обучающегося за участие в научной деятельности или особые успехи в изучении дисциплины) должна составлять от 35 до 60 баллов.

7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Библиографическое описание	Количество печатных экземпляров или адрес электронного ресурса	Коэффициент обеспеченности
Основная литература			
1.	Шляхова В.А. Английский язык для экономистов: В.А. Шляхова, О.Н., Герасина Г. – М.: Дашков и К, 2016. – 296 с.	Режим доступа: http://elibrary.agni-rt.ru	1
2.	Бочкарева Т.С. Английский язык [Электронный ресурс]: учебное пособие по английскому языку/ Бочкарева Т.С., Чапалда К.Г. – Электрон. Текстовые данные. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2013. – 99 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30100	1
Дополнительная литература			
1.	Митрошкина Т.В. Справочник по грамматике английского языка в таблицах [Электронный ресурс]: Т.В. Митрошкина. — Электрон. Текстовые данные. — Минск: Тетра Системс, Тетра лит, 2014. — 96 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28225.html	1
2.	Доркин, И. В. Английский язык. Разговорная лексика [Электронный ресурс]: краткий справочник / И. В. Доркин. — Электрон. Текстовые данные. — Минск: Вышэйшая школа, 2015. — 96 с.	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35459.html	1
Учебно-методические издания			
1.	Икрамова Г.Д., Шайдуллина А.Р. More of English:	http://elibrary.agni-rt.ru	1

	методическое указание по проведению и организации самостоятельной работы по дисциплине «Иностранный язык» (продвинутый уровень) для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) программы HR-аналитика, Альметьевск, 2019. -52с.		
--	--	--	--

8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Наименование	Адрес в Интернете
1	Единое окно доступа к информационным ресурсам	http://window.edu.ru/
2	Российская государственная библиотека	https://www.rsl.ru/
3	Электронная библиотека Elibrary	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp
4	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
5	Электронная библиотека АГНИ	http://elibrary.agni-rt.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Целью методических указаний по освоению дисциплины является обеспечение качества учебного процесса, а также организация и сопровождение различных форм самостоятельной работы.

Изучение дисциплины обучающимися требует систематической и последовательной работы для повышения языковой компетенции и, следовательно, пропуски практических занятий не способствуют освоению как пропущенного материала, так и дисциплины в целом. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов находится в центре внимания преподавателя.

Учебный процесс, направленный на формирование и развитие знаний, умений и навыков, предполагает использование различных методик с применением активных форм обучения при систематическом контроле успеваемости. Текущий контроль усвоения материала осуществляется посредством проверки выполнения самостоятельных работ, а также заданий, выполняемых при контактной работе со студентами. По окончании 2-го семестра проводится переходное итоговое тестирование (зачет), по окончании курса дисциплины, в 3-м семестре итоговый контроль проводится в формате экзамена.

Тестирование проводится в электронном формате, либо на бумажном носителе. Обучающийся получает определенное количество тестовых заданий, на выполнение которых выделяется фиксированное время в зависимости от сложности и объема предлагаемого материала.

Прочитать и перевести текст технического характера, найти необходимую информацию, передать содержание и отстоять свою точку зрения по вопросу в дискуссии, ответить на вопросы в коммуникативной ситуации, выполнить анализ текста с точки зрения его грамматических и стилистических особенностей, а также уметь самостоятельно работать с необходимой информацией.

Учебно-методические издания на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные на базе кафедры и предоставляемые студентам как на практических занятиях, так и для выполнения СРС обеспечивают дополнительным учебным материалом для самостоятельной работы студента и содержат методические указания к их выполнению.

В случае, если разобраться в материале самостоятельно не удалось, то следует обратиться к преподавателю (по графику его консультаций) или во время занятий.

При подготовке к практическим занятиям, обучающимся необходимо:

- приносить с собой рекомендованную в рабочей программе литературу к конкретному занятию;

- до очередного практического занятия необходимо выполнить соответствующие практические задания

- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения для понимания и освоения, заданного для самостоятельного выполнения и после разъяснения, представить выполненную работу;

- на занятии следует принимать активное участие в групповых, парных и индивидуальных интерактивных заданиях и добросовестно выполнять все методические указания преподавателя.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), рекомендуется не позже, чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отработать пропущенный, либо взять дополнительный материал.

Самостоятельная работа студентов проводится соответственно рабочей программе, является систематической и складывается из следующих видов работ:

- подготовка ко всем видам контрольных испытаний, в том числе к текущему контролю успеваемости (в течение семестра), промежуточной аттестации (по окончании семестра);

- выполнение грамматических и лексических заданий;

- самостоятельная работа с текстовыми и иными материалами, включая дополнительные;

- сдача лексического минимума по темам;

- выступление с докладом, презентацией по теме;

- сдача итогового тестирования.

Для выполнения указанных видов работ необходимо систематически посещать занятия и выполнять все задания своевременно.

Перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнению самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой и предоставляемые студентам во время занятий, представлены в пункте 7 рабочей программы.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в электронно-библиотечной системе «IPRbooks», «ЭБС АГНИ», доступ к которым предоставлен студентам.

Перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнению самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой и предоставляемые студентам во время занятий, представлены в пункте 7 рабочей программы.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в электронно-библиотечной системе «IPRbooks», а также на электронном ресурсе АГНИ (<http://elibrary.agni-rt.ru>), доступ к которым предоставлен студентам.

10. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Лицензия	Договор
1	Microsoft Office Professional Plus 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint, Access)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
2	Microsoft Office Standard 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint)	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
3	Microsoft Windows Professional 10 Rus Upgrade Academic OLP	№67892163 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
4	ABBYY Fine Reader 12 Professional	№197059 от 26.12.2016г.	№0297/136 от 23.12.2016г.
5	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№ 24C4-181023-142527-330-872	№ 591/ВР00181210-СТ от 04.10.2018г.
6	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Государственный контракт №578 от 07.11.2018г.
7	ПО «Автоматизированная тестирующая система»	Свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ №2014614238 от 01.04.2014г.	
8	7-Zip File Manager	Свободно распространяемое ПО	

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по данной дисциплине

Освоение дисциплины «Иностранный язык» (продвинутый уровень) предполагает использование нижеперечисленного материально-технического обеспечения:

№ п/п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Ул. Ленина, д. 2. Учебный корпус А, аудитории А- 204 (учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы студентов).	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3250 – 16 шт. с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института. 2. Ноутбук Acer Extensa 2540 3. Проектор SMART V30 4. Интерактивная доска SB480
2.	Ул. Ленина, д. 2. Учебный корпус А, аудитории А- 211 (учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы студентов).	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3250 – 16 шт. с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института. 2. Ноутбук Acer Extensa 2540 3. Проектор SMART V30 4. Интерактивная доска SB480

*Специальные помещения – учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся лицам с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи;

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) программы «HR - аналитика».

АННОТАЦИЯ рабочей программы дисциплины

«Иностранный язык» (продвинутый уровень)

Направление подготовки: 38.04.01 «Экономика»

Направленность (профиль) программы: «HR- аналитика»

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
ОПК-1 Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Знать: - лексический материал в рамках профессиональных тем и ситуаций; Уметь: - находить неожиданные решения и новые выходы из ситуации, - вскрывать причинно-следственные связи, определять цели, выдвигать гипотезы; Владеть: - профессиональным словарным запасом, необходимым для решения обще коммуникативных и профессиональных задач.	Текущий контроль: Компьютерное тестирование по темам 1-18 устный опрос по темам 1-5, 7,8,10,14-17 Промежуточная аттестация: зачет- во 2 семестре, экзамен – в 3 семестре
ПК-9 Способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	Знать: - основную терминологию и лексический минимум на иностранном языке для использования зарубежных источников, содержащих информацию по вопросам, связанным с выполнением экономических расчетов в HR – аналитике; Уметь: - использовать отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, проанализировать и использовать данные для выполнения профессиональной деятельности; Владеть: - навыками практической деятельности по сбору, анализу и использованию различных источников информации на иностранном языке для проведения экономических расчетов в HR – аналитике.	Текущий контроль: Компьютерное тестирование по темам 1-18 устный опрос по темам 5-14, 17,18 Промежуточная аттестация: зачет- во 2 семестре, экзамен – в 3 семестре

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	Б1.В.01 Дисциплина «Иностранный язык» (продвинутый уровень) является обязательной, входит в состав Блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к вариативной части ОПОП по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность (профиль) программы HR - аналитика Дисциплина изучается на 1 курсе, во 2 семестре и 2 курсе, в 3 семестре.
Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и часах)	Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану составляет 5 зачетных единиц. Общее количество часов по учебному плану – 180 ч.
Виды учебной работы	Контактная работа обучающихся с преподавателем: - практические занятия – 36 часов. - контроль самостоятельной работы – 4 часа. Самостоятельная работа студентов – 104 часов. Форма промежуточной аттестации дисциплины: зачет во 2 семестре, экзамен в 3 семестре.
Изучаемые темы (разделы)	Тема 1. Cluster competencies as a factor of increasing the student's competitive ability. (Кластерные компетенции как фактор повышения конкурентоспособности студентов) Тема 2. Development of employee loyalty and measurement of its quality as a tool for assessing the effectiveness of HR-management. (Развитие лояльности сотрудников и измерение ее качества как инструмент оценки эффективности HR –менеджмента) Тема 3. Employee journey maps. (Жизненная карта работника) Тема 4. Employee adaptation. (Адаптация персонала) Тема 5. What is HR analytics? (Что такое HR аналитика?) Тема 6. Job advertisement. (Реклама о вакансии) Тема 7. Employee motivation system. (Система мотивации работников) Тема 8. Employee training system . (Система обучения персонала) Тема 9. Benefits. (Льготы) Итого во 2 семестре Тема 10. Engagement. (Вовлеченность) Тема 11. Approaches to HR Evaluation. (Методы оценки персонала) Тема 12. Data Visualization as a tool of successful presentation. (Визуализация данных как инструмент успешной презентации) Тема 13. Determination of the composition of the necessary properties of the assessment of the personnel potential of the enterprise. (Определение состава необходимых свойств оценки кадрового потенциала предприятия) Тема 14. Development of measures to improve the quality of personnel management functions (Разработка мер по повышению качества функций управления персоналом) Тема 15. Loyalty management system. (Управление лояльностью персонала) Тема 16. Opportunistic staff behavior in the company. (Оппортунистическое поведение персонала в компании) Тема 17. Recruiting. (Рекрутинг)

	Тема 18. Staff turnover. (Текучесть персонала)
Форма промежуточной аттестации	Зачет во 2 семестре Экзамен в 3-м семестре

**«УТВЕРЖДАЮ»**

И.о. ректора АГНИ

А.Ф. Иванов

2020 г.

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
к рабочей программе дисциплины Б1.В.01
Иностранный язык
(продвинутый уровень)

Направление подготовки: 38.04.01 «Экономика»

Направленность (профиль) программы: «HR - аналитика»

на 2020/2021 учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. В п. 9 «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины» добавлено:

Для изучения дисциплины также, используется система дистанционного обучения АГНИ «Цифровой университет» (СДО АГНИ), созданная на платформе MOODLE, которая позволяет организовать контактную работу обучающихся посредством сети «Интернет» в удаленном режиме доступа. При этом трудоемкость дисциплины и контактной работы, материалы, используемые для проведения занятий, соответствуют учебному плану, РПД и позволяют полностью освоить заданные компетенции. Вид и форма лекционного материала и материала для практических занятий определяется преподавателем и размещается в СДО АГНИ «Цифровой университет».

2. В п. 10 «Перечень программного обеспечения» внесены изменения следующего содержания:

1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№ 24C4191023143020830784	BP00347095-СТ/582 от 10.10.2019г.
2	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Лицензионный договор №494 от 01.10.2019г.

Изменения в рабочей программе рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Иностранные языки»

протокол № 9 от "14" "06" 2020 г.

И.о. заведующего кафедрой:

Д.п.н., профессор

А.Р. Шайдуллина.