

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»



Л.Ю. Коссович  
2011 г.

Дополнительная профессиональная образовательная программа  
повышения квалификации

**«СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО РОССИЙСКИХ ВУЗОВ  
И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ РИСКОВ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ»**

Руководители разработки программы повышения квалификации:

1. Голуб Ю.Г. – доктор исторических наук, профессор, проректор по дополнительному профессиональному образованию и социальной работе СГУ
2. Поздняков А.Н. – доктор исторических наук, доцент, заместитель директора Института дополнительного профессионального образования СГУ
3. Акинфиева Н.В. – доктор социологических наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования СГУ

Разработчики программы повышения квалификации:

1. Акинфиева Н.В. – доктор социологических наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента в образовании ИДПО СГУ
2. Черемисинов Г.А. – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ
3. Куприянчук Е.В. – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ
4. Громаковский Ю.А. – кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ
5. Вешнева И.В. – кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента в образовании ИДПО СГУ

## **1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

**1.1.** Категории слушателей, на обучение которых рассчитана программа повышения квалификации:

- действующий руководящий состав образовательных учреждений высшего профессионального образования (ОУ ВПО),
- действующие руководители и заместители руководителей структурных подразделений ОУ ВПО,
- партнеры вуза, представляющие интересы работодателей.

**1.2.** Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний:

- профессиональная деятельность, связанная с формированием устойчивых партнерских отношений вуза и его факультетов с потенциальными работодателями выпускников;
- реализация требований ФГОС 3-го поколения, связанных с обеспечением практических навыков профессиональной деятельности студентов и актуализацией конкретных требований заказчика (работодателя) на формирование определенных компетенций выпускников вуза.

## **2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ**

**2.1.** Нормативный срок освоения программы – 72 часа.

**2.2.** Режим обучения – 4-6 часов в неделю.

**2.3.** Форма обучения – с частичным отрывом от работы.

## **3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

Слушатель, освоивший программу, должен:

**3.1.** Обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность:

ПК 1. Разрабатывать и осуществлять проекты государственно-частного партнерства в сфере образования и трудоустройства выпускников вузов.

ПК 2. Внедрять разнообразные формы взаимодействия вуза и бизнес-сообщества в целях реализации ФГОС.

ПК 3. Анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации с бизнес-партнерами.

ПК 4. Организовывать и проводить эффективные переговоры с бизнес-партнерами.

ПК 5. Формировать компетентностную модель выпускника специалиста в форме набора четко сформулированных лингвистических высказываний-термов.

**3.2.** Владеть:

- навыками анализа, оценки и минимизации социально-экономических рисков в деятельности вуза;
- приемами эффективного общения;
- эффективными переговорными стратегиями социального партнерства;
- техникой моделирования логических рассуждений;
- основами лингвистического моделирования принятия управленческих решений.

### **3.3. Уметь:**

- анализировать и прогнозировать тенденции развития региональных рынков труда и образовательных услуг;
- прогнозировать поведение бизнес-партнеров;
- распознавать типичные манипуляции в деловом общении с бизнес - партнерами и способы противодействия им;
- добиваться четкой регламентации оцениваемых критериев и их последовательной связи, влияющей на оценку заданного набора компетенций.
- активизировать неиспользованные интеллектуальные и творческие ресурсы каждого участника учебно-делового общения;
- построить компетентностную модель специалиста;
- управлять процессом адаптации выпускников.

### **3.4. Знать:**

- возможности применения алгебры Дж. Буля к описанию проектирования управления простой динамической системы;
- возможности применения математического моделирования к задачам описания принятия управленческого решения;
- мотивацию поведения работодателей при их взаимодействии с вузами;
- виды манипулятивных и цивилизованных технологий делового взаимодействия с бизнес-партнерами;
- параметры социально- психологической адаптации и их методы ее развития.

#### 4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации рассчитана на 72 аудиторных часа. Формирование программы основано на модульном принципе, предполагающем дидактическую целостность, самостоятельное значение и завершенность каждого модуля.

№ пп	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы, выездные занятия	Самостоятельная работа
1	Модуль 1. Государственно-частное партнерство как способ распределения социально-экономических рисков	20	8	8	4
2	Модуль 2. Формы участия работодателей в реализации программ ВПО в соответствии с ФГОС	16	6	6	4
3	Модуль 3. Метод измерения и оценки компетенций выпускников, основанный на лингвистическом моделировании	22	8	10	4
4	Модуль 4 . Социально-психологическая адаптация выпускников к профессиональной деятельности	10	4	4	2
5	Модуль 5. Прогнозирование поведение бизнес-партнеров: технологии сенситивности	22	8	10	4
Итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы		18	-	-	18
<b>Итого:</b>		<b>108</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>36</b>



**5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**  
**5.1. Учебно-тематический план программы**

№ пп	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы, выездные занятия	Самостоятельная работа
<b>1</b>	<b>Модуль 1. Государственно-частное партнерство как способ распределения социально-экономических рисков</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
1.1	Тема 1. Условия реализации государственно-частного партнерства	6	4	-	2
1.2	Тема 2. Формы организации государственно-частного партнерства	6	4	-	2
1.3	Тема 3. Анализ и оценка возможных форм государственно-частного партнерства в сфере образования и трудоустройства выпускников вузов (практикум)	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>
<b>2</b>	<b>Модуль 2. Формы участия работодателей в реализации программ ВПО в соответствии с ФГОС</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
2.1	Тема 1. Заинтересованность предприятий в инновационной подготовке будущих специалистов	3	2	-	1
2.2	Тема 2. Взаимодействие с предприятиями – как механизм дополнительного финансирования учебного заведения	3	2	-	1

2.3	Тема 3. Юридические основы взаимодействия ВУЗа и предприятия	2	2	-	-
2.4	Тема 4. Проблемы и возможности организации стажировок и практик бакалавров и магистрантов на предприятиях	2	-	2	-
2.5	Тема 5. Способы взаимодействия ВУЗов и предприятий	3	-	2	1
2.6	Тема 6. Организационно-структурные особенности управления процессом взаимодействия высшей школы с бизнес-сообществом	3	-	2	1
3	<b>Модуль 3. Метод измерения и оценки компетенций выпускников, основанный на лингвистическом моделировании</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
3.1	Тема 1. Математическое моделирование социально-экономических систем	3	2	-	1
3.2	Тема 2. Логика простой динамической системы	3	2	-	1
3.3	Тема 3. Разработка критериев оценки качества дипломных работ для снижения уровня субъективизма в модели, основанной на применении логических функций	4	3	-	1
3.4	Тема 4. Примеры лингвистического моделирования и их обсуждение	2	1	-	1
3.5	Тема 5. Учебная деловая игра «Пресс-конференция»	2	-	2	-
3.6	Тема 6. Практикум «Компетентностная модель специалиста»	4	-	4	-

3.7	Тема 7. Учебная деловая игра «Контроль учебного процесса (КУП)»	4	-	4	-
4	<b>Модуль 4 . Социально-психологическая адаптация выпускников к профессиональной деятельности</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
4.1	Тема 1. Особенности социально - психологической адаптации выпускников вузов к профессиональной деятельности в современных условиях	3	2	-	1
4.2	Тема 2. Управление производственной адаптацией	3	2	-	1
4.3	Тема 3. Диагностика готовности выпускников вуза к профессиональной деятельности	4	-	4	-
5	<b>Модуль 5. Прогнозирование поведение бизнес-партнеров: технологии сенситивности</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
5.1	Тема 1. Деловое общение с бизнес-партнерами и управление им.	5	4	-	1
5.2	Тема 2. Тренинг сенситивности: определение понятия, подходы, виды, технологии	14	2	10	2
5.3	Тема 3. Переговорные стратегии социального партнерства	3	2	-	1
<b>Итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы</b>		<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18</b>
<b>Итого:</b>		<b>108</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>36</b>

## 5.2. Учебная программа по модулям

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
<b>1</b>	<b>Модуль 1. Государственно-частное партнерство как способ распределения социально-экономических рисков</b>	
1.1	Тема 1. Условия реализации государственно- частного партнерства	Понятие и признаки государственно-частного партнерства. Предпосылки государственно- частного партнерства.
1.2	Тема 2. Формы организации государственно- частного партнерства	Формы организации государственно-частного партнерства: государственный контракт, концессия, соглашение о разделе продукции, совместное предприятие, аренда, лизинг, свободная экономическая зона, венчурный фонд, технопарк, фирма-инкубатор, финансово- промышленная группа, франчайзинг, концессионно-франчайзинговое сотрудничество, закрытый паевой инвестиционный фонд, институты развития, соглашение о сотрудничестве и предоставлении взаимных услуг.
1.3	Практические занятия	Выполнение практикума (проекта) «Анализ и оценка возможных форм государственно- частного партнерства в сфере образования и трудоустройства выпускников вузов»
1.4	Самостоятельная работа	Специфика взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Региональная специфика взаимодействия вузов и работодателей.
1.5	Используемые образовательные технологии	При изучении теоретического материала используются объяснительно-иллюстративная лекция и лекция с элементами дискуссии. Выполнение практических заданий.
1.6	Перечень рекомендуемых учебных изданий, интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Ахинов Г. Экономика общественного сектора. М., 2008. 345 с. 2. Берестов А. Теория и практика государственно-частного партнерства. Екатеринбург. 2008. 168 с. 3. Бородачев И. Частно-государственное партнерство и его роль в развитии социальной инфраструктуры: дисс. канд. наук. (08.00.00)

		<p>2008.</p> <p>4. Государственно-частное партнерство в научно-инновационной сфере / Под ред. А. Казанцева, Д. Рубвальтера. - М., 2009. 330 с.</p> <p>5. Кабашкин В. Государственно-частное партнерство: международный опыт и российские перспективы. М., 2010. 576 с.</p> <p>6. Клинова М. Государство и частный капитал в поисках прагматичного взаимодействия. М., 2009. 122 с.</p> <p>7. Левитин И. Теоретические аспекты партнерских отношений в экономике переходного периода: введение в теорию государственно-частного партнерства. М., 2008. 319 с.</p> <p>8. Прждецкая Н. Развитие корпоративного образования в системе инновационной экономики на основе взаимодействия бизнеса и государства // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 337. С. 145-148.</p> <p>9. Сильвестров С. Государственно-частное партнерство в инновационных системах М. 2008. 310 с.</p> <p>10. <a href="http://mon.gov.ru/">http://mon.gov.ru/</a></p> <p>11. <a href="http://www.gks.ru/">http://www.gks.ru/</a></p> <p>12. <a href="http://www.forecast.ru/">http://www.forecast.ru/</a></p> <p>13. <a href="http://www.minregion.ru/">http://www.minregion.ru/</a></p>
<b>2</b>	<b>Модуль 2. Формы участия работодателей в реализации программ ВПО в соответствии с ФГОС</b>	
2.1	Тема 1. Заинтересованность предприятий в инновационной подготовке будущих специалистов	«Заказ» работодателей на компетентностную подготовку бакалавров и магистров. Выпускник и его «товарные» характеристики. Социальный портрет работодателя и обоснованность его требований.
2.2	Тема 2. Взаимодействие с предприятиями – как механизм дополнительного финансирования учебного заведения	Бюджетная и внебюджетная деятельность вуза. Отношения работодателей и вузов в маркетинговой концепции. Новые требования ФГОС и новая ответственность вуза.
2.3	Тема 3. Юридические	Договорные отношения. Научно-технические

	основы взаимодействия ВУЗа и предприятия	альянсы. Консорциум. Образовательно-промышленные группы. Бизнес-инкубаторы.
2.4	Практические занятия	1. Проблемы и возможности организации стажировок и практик бакалавров и магистрантов на предприятиях 2. Способы взаимодействия ВУЗов и предприятий 3. Организационно-структурные особенности управления процессом взаимодействия высшей школы с бизнес-сообществом
2.5	Самостоятельная работа	Разработка проекта предложений по вовлечению работодателей во все виды учебной деятельности по подготовке бакалавров в своем вузе.
2.6	Используемые образовательные технологии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мультимедийные презентации</li> <li>• Дискуссии</li> <li>• Деловые игры</li> <li>• Круглые столы</li> <li>• Проблемное изложение</li> <li>• Обсуждение научных статей по результатам релевантных исследований</li> </ul>
2.7	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Васильева Е.Ю. Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников вузов в высокотехнологичном секторе рынка труда //Университетское управление: практика и анализ. 2010. №4. С. 28-36. 2. Деревнина А.Ю. Взаимодействие исследовательских университетов США с индустрии бизнесом //Университетское управление: практика и анализ. 2010. №4. С. 60-70. 3. Иваненко И.А. Подготовка специалистов в условиях социального заказа в формате социального партнерства //Университетское управление: практика и анализ. 2011. №1. С. 52-57. 4. Кара Анна. Оценка конкурентоспособности специалистов на основе комплексной системы показателей //Проблемы теории и практики управления. 2011. № 7. С. 36-44. 5. ФГОС ВПО. - <a href="http://mon.gov.ru/pro/fgos/vpo/">http://mon.gov.ru/pro/fgos/vpo/</a>
3	<b>Модуль 3. Метод измерения и оценки компетенций выпускников, основанный на лингвистическом моделировании</b>	

3.1	Тема 1. Математическое моделирование социально-экономических систем	Универсальность математического знания. Формирование синергетики. Предмет математического моделирования. Размытие границы между естественными и социально-экономическими и гуманитарными науками. Гармоничность закономерной эволюции междунанучных взаимоотношений. Математическая модель реальной ситуации. Модель «хищник-жертва». Правила выбора стратегических социальных решений в динамических системах.
3.2	Тема 2. Логика простой динамической системы	Математическая логика. Работы Дж. Буля. Понятие динамической системы. Задача управления перевернутым маятником. Классическая модель управления представляет собой дифференциальное уравнение, в котором фигурируют длина, маятника, масса маятника, вертикальная и горизонтальная составляющие суммы сил действующих на маятник, а также угол отклонения от вертикали. Решение в каждый конкретный дискретный момент времени.
3.3	Тема 3. Разработка критериев оценки качества дипломных работ для снижения уровня субъективизма в модели, основанной на применении логических функций	Традиционная система оценки качества дипломных проектов. Основные причины необходимости совершенствования системы оценки качества дипломного проектирования. Реальная схема рассуждений, которыми пользуются квалифицированные специалисты при оценке работы дипломника. Источники первичной информации о качестве деятельности студента-дипломника. Рекомендации по оценке частных показателей качества научным руководителем. Рекомендации по оценке частных показателей $Y$ качества научным рецензентом. Рекомендации по оценке частных показателей ГАК. Интерпретация нечетких лингвистических формулировок в конкретные математические выражения. Нечеткие логические уравнения, поставленные в соответствие матрицам знаний. Позитивные эффекты, которые способствуют повышению качества дипломного проектирования, при применении метода измерения и оценки компетенций выпускников, основанного на лингвистическом моделировании.
3.4	Тема 4. Примеры	«Парламентское» управление. Необходимость

	лингвистического моделирования и их обсуждение	учета наибольшего числа особенностей системы. Двойственность логических высказываний. Ограничения, при которых любое количество высказываний оказывается незамкнутым. Математический аппарат теории нечетких множеств.
3.5	Практические занятия	1. Учебная деловая игра «Пресс конференция» 2. «Компетентностная модель специалиста» 3. Учебная деловая игра «Контроль учебного процесса (КУП)»
3.6	Самостоятельная работа	Осмысление системности социально-экономических взаимодействий. Построение принципиальных логических связей. Принципы лингвистического моделирования. Системные проблемы формирования оценок компетенций. Проблема оценки компетенции. Логика и ее модели. Проблемы несоответствий. Пути разрешения несоответствий.
3.7	Используемые образовательные технологии	Лекции, дискуссии, позволяющие освоить теоретические основы технологий прогнозирования поведения бизнес-партнеров. Учебные деловые игры, направленные на развитие и активизация творческого мышления студентов; преодоление психологического барьера перед методами активного обучения; реализация индивидуального поведения в процессе взаимодействия людей; использование некоторых типов коммуникаций (устная, письменная); совершенствование навыков и умений принимать коллективное решение; выработка индивидуальных профессиональных навыков и умений; корректная оценка информации; повышение уровня культуры профессионального общения; выработка самостоятельности и инициативности.
3.8	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Архипова Е.Н., Кононова О.В., Крюков В.В., Шахгельдян К.И. Автоматизация рейтинговой оценки деятельности преподавателей. // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 5(69). С 51-63. 2. Бадеева Е.А. Разработка внутривузовского инструментария планирования качества //

		<p>Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 5(69). С 53-69.</p> <p>3. Берестнева О.Г. Моделирование интеллектуальной компетентности студентов // Известия Томского политехнического университета. Т. 308. № 2. 2005. С. 152–156.</p> <p>4. Берестнева О.Г., Дубинина И.А. Уровни сформированности интеллектуальной компетентности: технология оценки, методы измерения и интерпретации // Известия Томского политехнического университета. Т. 309. № 6. 2006. С.227–231.</p> <p>5. Вергилес Э., Захарова Т. Управленческая компетентность – основа развития потенциала менеджера высшей школы // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 7. С. 96-107.</p> <p>6. Вешнева И.В., Большаков А.А., Мельников Л.А., Перова Л.Г. Применение математического аппарата теории нечетких множеств к задачам управления вузом на основе сбалансированной системы показателей. // Системы управления и информационные технологии (Воронеж), 1.1(43), 2011. С. 117-121.</p> <p>7. Вешнева И.В., Мельников Л.А. Концепция разработки модели экспертной системы управления качеством образования на основе теории нечетких множеств. Вестник СГТУ. 2009. № 4 (43). Выпуск 2. С. 195-198.</p> <p>8. Высшая школа России с позиции нелинейной динамики (проблемы, оценки, модели) / Стриханов М.Н., Трубецков Д.И., Короновский А.А., Шараевский Ю.П., Храмов А.Е. М.:ФИЗМАТЛИТ, 2007. 192 с.</p> <p>9. Королева В., Логунова О., Белявский А. Управление подготовкой специалистов в области информационных технологий: компетентностный подход // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 12. С. 89-96.</p> <p>10. Матушкин Н.Н., Пахомов С.И., Столбова И.Д. Формирование компетенций выпускника вуза на основе процессного подхода // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 1(71). С 58-63.</p> <p>11. Филиппова И. Подготовка специалистов в</p>
--	--	--

		вузе: инновационные технологии обучения // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 6. С. 40-45.
<b>4</b>	<b>Модуль 4 . Социально-психологическая адаптация выпускников к профессиональной деятельности</b>	
4.1	Тема 1. Сущность и структура социально-психологической адаптации выпускника вуза.	Сущность и структура трудовой адаптации. Стадии процесса трудовой адаптации. Виды адаптации. Содержание и структура социально-психологической адаптации выпускника вуза. Направления социально-психологической адаптации. Показатели успешного процесса социально-психологической адаптации. Факторы социально-психологической адаптации. Методы социально-психологической адаптации. Проблемы социально-психологической адаптации выпускников вуза.
4.2	Тема 2. Управление социально-психологической адаптацией выпускника вуза.	Управление взаимоотношениями сотрудников в коллективе. Мероприятия, способствующие успешности социально-психологической адаптации. Показатели эффективности управления адаптацией. Причины дезадаптации выпускников вузов.
4.3	Практические занятия	Диагностика готовности выпускников вуза к профессиональной деятельности: 1. Оценка профессиональной готовности. 2. Диагностики социально-психологической адаптации. 3. Оценка проявлений социально-психологической дезадаптации.
4.4	Самостоятельная работа	1. Трудовой коллектив и его характеристика. 2. Основные социально-психологические процессы в коллективе. 3. Руководство и лидерство в группе. 4. Социально – психологическая характеристика выпускников вуза. 5. Формы профессионального роста и карьеры. 6. Нормативно-правовое положение членов коллектива. 7. Понятие о мотивах и фундаментальных потребностях. 8. Проблемы лидерства и руководства. 9. Социально-психологический климат коллектива.

4.5	Используемые образовательные технологии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информационно-коммуникативная.</li> <li>2. Проектная.</li> <li>3. Технология сотрудничества.</li> <li>4. Исследовательская.</li> </ol>
4.6	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация нового персонала к организационной культуре // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 5. С. 26-27.</li> <li>2. Ананьева Е. Кадровый рынок после кризиса // Служба кадров. 2011. №9. С. 23 – 24.</li> <li>3. Задиорова В. Новый взгляд на адаптацию персонала // Вопросы экономики. 2010. № 4. С. 14-18.</li> <li>4. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг // Управление персоналом. 2009. № 5. С. 13-17.</li> <li>5. Лысенко Ю.Ю. Адаптация персонала как часть стратегии компании // Отдел кадров коммерческой организации. 2009. № 5. С. 15 – 16.</li> <li>6. Муратова Е. И. Модель адаптации студентов к профессиональной среде // Высшее образование в России. 2009. № 6. С. 91–97.</li> <li>7. Селиверстова О. В. Принципы процесса профессиональной социализации студента в контексте синергетической парадигмы образовательной среды вуза // Высшее образование сегодня. 2010. № 5. С. 91–93.</li> <li>8. Симонова А.А. Программа адаптации – пора начинать // Управление персоналом. 2010. № 2. С. 15-20.</li> <li>9. Форбс Т. Адаптация нового сотрудника: курс на ускорение // Кадровик. 2009. № 4. С. 17-29.</li> <li>10. Шведова Т.О. Организация системы адаптации новых сотрудников // Вопросы экономики . 2009. № 4. С. 23-26.</li> </ol>
5	<b>Модуль 5. Прогнозирование поведение бизнес-партнеров: технологии сенситивности</b>	
5.1	Тема 1. Деловое общение с бизнес - партнерами и управление им.	Общение как социально-психологическая категория. Три стороны делового общения: коммуникативная (обмен информацией); интерактивная (взаимодействие общающихся); перцептивная (восприятие). Три формы барьеров общения: барьеры непонимания, барьеры социально-культурного различия, барьеры

		<p>отношений. При интерактивном взаимодействии партнеров различают: сотрудничество; противоборство; уклонение от взаимодействия; однонаправленное содействие; контрастное взаимодействие; компромиссное взаимодействие. Идентификация, стереотипизация, эмпатия, аттракция, рефлексия, каузальная атрибуция. Фундаментальная ошибка атрибуции. Эффект ореола и эффект стереотипизации. Обратная связь в общении. Коммуникативная культура в деловом общении. Пять этапов коммуникационного процесса. Четыре коммуникативные роли. Виды и стили делового общения. Управление деловым общением.</p>
5.2	<p>Тема 2. Тренинг чувствительности: определение понятия, подходы, виды, технологии</p>	<p>Чувствительность как способность предсказывать (прогнозировать) чувства, мысли и поведение другого человека. Многокомпонентная теория Г. Смита, выделившего четыре компонента чувствительности. Наблюдательская чувствительность — способность наблюдать (видеть и слышать) другого человека и одновременно запоминать, как он выглядел и что говорил. Наблюдению подлежат: а) речевые акты, их содержание, последовательность, интенсивность, направленность, частота, продолжительность, уровень экспрессии, особенности лексики, грамматики, фонетики, интонации и голосовых качеств говорящего, речемоторная синхронизация, графические проявления (почерк, рисунок); б) выразительные движения (лица и тела); в) перемещения и позы людей, дистанция между ними, скорость и направление движений, аранжировка в межличностном пространстве; г) тактильное воздействие (касания, поддерживающие жесты, толчки), передача и отнятие предметов, удержание; д) запахи и локализация их источников; е) сочетание перечисленных действий, признаков и характеристик. Самонаблюдение (интроспекция). Теоретическая чувствительность — изучение различных теорий личности, позволяющее улучшить наше понимание поведения окружающих и самих себя. Номотетическая чувствительность - способность понимать</p>

		<p>типичного представителя той или иной социальной группы и использовать это понимание для предсказания поведения других людей, принадлежащих к данной группе. Идеографическая сенситивность — способность понимать своеобразие каждого человека. Восемь личностных качеств, необходимых для того, чтобы хорошо разбираться в людях (по Г. В. Оллпорту): опыт, сходство, интеллект, глубокое понимание себя, сложность, отстраненность, эстетические склонности, социальный интеллект. Социально - перцептивная способность, формирующаяся в общении и обеспечивающая возможность адекватного отражения психических состояний человека, его свойств и качеств, способность предвидеть свое воздействие на этого человека. Развитие сенситивности. Задачи тренинга сенситивности: развитие психологической наблюдательности, осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями и стереотипизированными фрагментами сознания, формирование и развитие способности прогнозировать поведение другого, предвидеть свое воздействие на него. Психогимнастические упражнения.</p>
5.3	Тема 3. Переговорные стратегии социального партнерства.	<p>Способы и приемы подготовки переговоров. Стадии переговорного процесса. Стратегии и тактики переговоров. Модели переговорного процесса. Технологии влияние в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им. Анализ завершившихся деловых бесед и переговоров</p>
5.4	Практические занятия	<p>Психогимнастические упражнения, направленные на развитие наблюдательской сенситивности. Психогимнастические упражнения, направленные на развитие способности понимания состояний, свойств, качеств и отношений людей и групп.</p>
5.5	Самостоятельная работа	<p>Управление эмоциями в деловых коммуникациях с бизнес – партнерами Технологии управления конфликтами в</p>

		переговорном процессе с бизнес – партнерами Манипулятивные технологии в переговорах с бизнес – партнерами
5.6	Используемые образовательные технологии	Лекции, дискуссии, позволяющие освоить теоретические основы технологий прогнозирования поведения бизнес- партнеров Тренинги, включающие упражнения на освоение навыков наблюдательской сенситивности, способности понимания состояний, свойств, качеств и отношений людей и групп Рефлексивные: осмысление своего поведения и поведения партнеров по коммуникациям
5.7	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тихонов, А.П. Некоторые особенности ведения переговоров (из опыта практикующего психолога) / А. П. Тихонов // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. - 2008. - № 12. - С. 56-60. - Окончание. Начало в № 9, 11.</li> <li>2. Мынжасаров, Р.И. Гармония контактов: проблемы взаимоотношений в системе коммуникации / Р. И. Мынжасаров // Российское предпринимательство. - 2008. - № 2. - С. 66-70</li> <li>3. Холл, М. Прогнозирование поведения, чтение мыслей, понимание мотивов. Метапрограмма НЛП/ М.Холл Б. Боденхаммер-М: Прайм-Еврознак, 2007. - 347с.</li> <li>4. Танасов, Г.Г. Личностная обусловленность поведения субъекта в ситуации переговоров с партнерами равного и более высокого статуса / Г.Г. Танасов // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. - 2011. - Вып. 1. - С. 144-149.</li> <li>5. Возвахова, Л. Тайна взгляда и жеста / Л. Возвахова // Служба кадров и персонал. - 2010. - № 10. - С. 53-55</li> <li>6. <a href="http://juragrek.narod.ru/psy/155.htm">http://juragrek.narod.ru/psy/155.htm</a></li> <li>7. <a href="http://delovoymir.biz/">http://delovoymir.biz/</a></li> </ol>

## 6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Наименование модулей	Основные показатели оценки	Формы и методы контроля и оценки
----------------------	----------------------------	----------------------------------

<p>Модуль 1. Государственно-частное партнерство как способ распределения социально-экономических рисков</p>	<p>Написание проекта «Инновационные формы взаимодействия СГУ им. Н.Г. Чернышевского (другого вуза) с работодателями»</p>	<p>Защита проекта</p>
<p>Модуль 2. Формы участия работодателей в реализации программ ВПО в соответствии с ФГОС</p>		
<p>Модуль 3. Метод измерения и оценки компетенций выпускников, основанный на лингвистическом моделировании</p>	<p>Разработка показателей взаимосвязей между вузом и сферой деятельности специалиста. Разработка определенного круга требований, предъявляемых практикой к выпускнику вуза. Участие в учебно-деловой игре. Аргументированность выступлений в дискуссии. Результаты индивидуальной работы участников игры</p>	<p>Оценка предложенных взаимосвязей проводится при помощи проверочных таблиц (форм). В процессе дискуссии за каждое аргументированное дополнение и обоснованный контраргумент добавляется по 3 балла. Оценка индивидуальной деятельности проводится экспертами по десятибалльной системе.</p>
<p>Модуль 4 . Социально-психологическая адаптация выпускников к профессиональной деятельности</p>	<p>Структурирование содержания и последовательное изложение освоенного материала. Критичность осмысления освоенных методик.</p>	<p>Текущий контроль: опросы, активность на занятиях. Итоговый контроль: тестирование.</p>
<p>Модуль 5. Прогнозирование поведения бизнес-партнеров:</p>	<p>Умение применять освоенные технологии в практических деловых ситуациях,</p>	<p>Дискуссионное обсуждение результатов тренинга</p>

технологии сенситивности	рассматриваемых на занятиях.	
Итоговая аттестация	Сформированность заявленных компетенций, умений и знаний	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы